



CENTRE DE GESTION  
de la fonction publique territoriale



Favoriser les processus d'évolution des  
compétences  
mobilité, formations, accès à l'emploi

Le 14 décembre 2018





# Partie 1

---

## Introduction et présentation des accompagnements



# 1<sup>ère</sup> partie

- **Introduction**
  - *Anne-Laure GROSMAITRE, DRH Dinan Agglomération*
- **L'accompagnement dans le cadre d'une mobilité choisie**
  - *Morgane DECQ, Conseillère emploi, mobilité au CDG 29*
- **L'accompagnement à la mobilité en interne**
  - *Soazig HENRY, Responsable du service Parcours de l'Agent et Accompagnement Professionnel au Conseil Départemental 22*
- **La mobilité subie et reconversion professionnelle**
  - *Frédéric THOMAS, Responsable du service insertion professionnelle et maintien dans l'emploi du CDG 22*
  - *Arnaud GOURIOU, Chargé de la licence professionnelle et des relations avec l'Université Rennes 2 au CDG 22*



# Favoriser les processus d'évolution des compétences : mobilité, formations, accès à l'emploi

## Introduction

---

*Anne-Laure GROSMAITRE, Directrice des Ressources Humaines à Dinan Agglomération*





# Evolution des métiers



Nouveau territoire – autre dimensionnement

Nouvelles compétences

Nouveaux métiers

Transition numérique

Adaptation aux usagers





# Recrutement

Profil

Rémunération

Manque de candidats

Mode de diffusion



Mode de recrutement

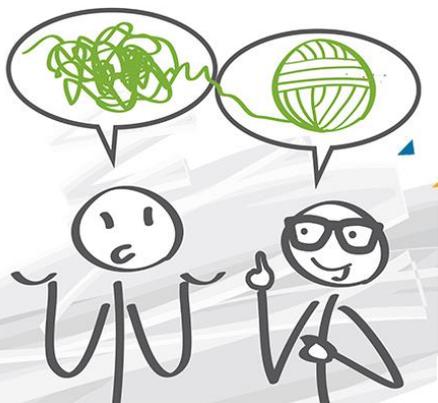
Contractuel ?

Statut ?

Compétences venant du privé



# Accompagnement / Formations



Coaching individuel



Formation

Démarche  
Bien être au travail

**Monsieur  
HEUREUX**  
*Roger Hargreaves*





# Mobilité



Bilan de compétences /  
Médico-professionnel



# L'accompagnement dans le cadre d'une mobilité choisie

---

*Morgane DECQ, Conseillère emploi, mobilité au CDG 29*



# Accompagner en interne les parcours professionnels : Le conseil en évolution professionnelle au CD 22

---

*Soazig HENRY, Responsable du service Parcours de l'Agent et Accompagnement Professionnel au Conseil Départemental 22*



# L'origine du conseil en évolution professionnelle



# Le contexte

- **Trois enjeux :**
- La mise en place d'une cellule d'accompagnement aux parcours professionnels répond à une préoccupation majeure des élus qui est de favoriser la mobilité professionnelle des agents de la collectivité.
- Elle répond également au besoin exprimé par les agents d'être accompagnés dans leurs démarches de mobilité tout en les plaçant au cœur du dispositif.
- Elle permet enfin d'affiner notre Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par une connaissance plus précise des projets professionnels des agents de notre collectivité



# La création

## Travail préparatoire (9 mois)

- Réflexion à partir de la commande politique sur le dispositif : choix du champ d'intervention
- Élaboration de procédures, d'outils de travail (grille d'entretien, contrat d'accompagnement, rapports), d'outils de communication (plaquette...), d'indicateurs statistiques de suivi (évaluations trimestrielle, annuelle)
- Campagne de communication
- Formation des CEP (Itinéraire CNFPT)

## Mise en place : octobre 2014 :

- Rattachement direct à la directrice des ressources humaines
- Puis en septembre 2016 rattachement au service Parcours de l'agent et Accompagnement professionnel



# Le périmètre d'intervention



# Les motifs d'accompagnement

- Envie d'une nouvelle orientation professionnelle :
  - Liée à une envie d'accéder à des responsabilités supérieures
  - Liée à un projet de reconversion
  - Liée à un projet de mobilité
- Souhait de reprise de l'agent après une longue période d'absence (détachement, disponibilité, arrêts ...)
- Suite à un transfert de compétences



# Les ressources





# L'engagement de l'agent

- L'agent sollicite personnellement la DRH pour un accompagnement individualisé : un accompagnement ne peut en aucun cas être déclenché par une demande extérieure (supérieur hiérarchique, organisation syndicale...)
- Il s'inscrit dans la démarche, c'est un acte positif et il est pleinement acteur de son parcours professionnel
- Il s'investit dans son projet (réflexion, identification de ses compétences...) : le conseil en évolution professionnelle constitue une aide méthodologique, un soutien de l'employeur auprès de l'agent mais elle ne se substitue pas à lui.



# Une équipe au sein d'un service de la DRH

- L'équipe des conseillères en évolution professionnelle se compose de 3 cadres A :
  - 2 à plein temps dont une consacrée à l'accompagnement des travailleurs sociaux
  - 1 qui partage son temps avec d'autres missions : pilotage égalité F/H et la politique jeunesse (apprentissage/stage)
  - Des agents ayant eux mêmes vécus la reconversion professionnelle
- Une équipe désormais rattachée à un service où le cœur de la mission est « la gestion des compétences » et travaille en lien étroit avec le recrutement, la formation, GPEEC
- Une responsable de service pour coordonner l'activité



# Les partenaires

Elles s'appuient sur leur réseau :

- d'experts au sein de la DRH (Services : carrière, santé maladie, action sociale, formation, recrutement) via une action transversale au sein de la Direction et une analyse croisée avec une rencontre tous les 15 jours (le GSSI)
- De conseillères en évolution professionnelle = un réseau métier piloté par le SGAR
- De partenaires extérieurs en lien avec les projets d'évolution professionnelle (Cité des métiers ...)



# L'accompagnement proposé



# Les principes d'intervention

- Les entretiens avec le C.E.P. sont basés sur :
  - une écoute attentive, sans jugement, sans influence
  - une relation de confiance, bienveillance professionnelle
  - la confidentialité des échanges : par exemple, les compte-rendus sont validés par l'agent et ne figurent pas dans son dossier individuel.



# Le démarrage

- L'agent souhaitant être accompagné doit compléter le questionnaire figurant sur le SPI interne et l'adresser par mail à une adresse dédiée.
- Sa demande d'accompagnement est ensuite instruite lors des points de coordination et la conseillère en évolution professionnelle référente est également désignée lors de ce temps.
- La Conseillère en Evolution Professionnelle fixe une date de premier rendez-vous à l'agent qui doit prévenir son supérieur hiérarchique de son absence pour un déplacement à la DRH (question d'assurance). C'est à l'issue de ce premier rendez-vous qu'est prise la décision de mettre en place ou non un accompagnement individualisé.
- Pour les cas particuliers d'agents ayant des difficultés de déplacement, des rencontres peuvent exceptionnellement être programmées sur le territoire.



# Un accompagnement sur mesure

- Des entretiens professionnels individualisés
- Une aide à l'identification des compétences (transversales)
- Une aide à la construction du projet professionnel et vérification de la faisabilité au sein de la collectivité ou autre
- De l'information sur nos métiers, fonction publique territoriale
- Du conseil à la recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation entretien) en parallèle des ateliers CV et LM
- Des stages d'immersion dans les services (stage d'observation de courte durée, 2 jours pour ne pas pénaliser le service d'accueil, volonté de ne pas solliciter toujours les mêmes lieux d'accueil, un effort partagé) mais aussi en externe (l'agent devant alors rechercher lui-même son lieu d'immersion)
- Un parcours de formation individualisé
- Un suivi à la prise de poste



# L'évaluation du dispositif

- La Direction Générale Adjointe est tenue informée des situations examinées par le biais des temps d'échanges en GSSI (réunion pluridisciplinaire)
- Les comptes rendus des points de l'unité Conseil en évolution professionnelle sont partagés avec certaines personnes de la DRH (GSSI) et la DGA ressources
- Chaque trimestre, un « baromètre de l'accompagnement » est effectué (statistiques) ainsi qu'un bilan annuel



# Après 4 ans d'existence ...





# Quelques chiffres

Un nombre d'agents accompagnés en constante augmentation :

- Fin 2014 : 39
- 2015 : 83
- 2016 : 102
- 2017 : 164
- 2018 (11/12/18) : 209 (+ autres demandes déposées)



# Le public

- toutes les classes d'âge
- toutes catégories (montée progressive des A)
- toutes filières mais prépondérance sociale avec arrivée des médecins, puéricultrices (en lien avec arrivée CEP sociale)
- tous métiers mais deux métiers « pénibles » se dégagent : travailleurs sociaux et agents d'entretien des collèges
- + de 70 % des agents s'inscrivant dans une mobilité choisie



# Une nouvelle impulsion suite à la mise en œuvre par le CPF

- Depuis 2018, en lien avec l'arrivée du CPF et dans la continuité du souhait d'accompagner les parcours professionnels des agents, une enveloppe dédiée a été votée au BP pour accompagnement des projets de formation en lien avec la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, reconversion, accès à de nouvelles responsabilités)
- La CEP est la clef de voûte dans la mise en œuvre de ces projets en lien avec une commission d'arbitrage



# Le vécu des professionnels en poste

- Un métier intéressant – position centrale entre les agents, leurs projets, les intérêts de la collectivité
- Aider les agents à passer de l'envie à la définition d'un projet professionnel : un accompagnement au long court
- Des contraintes : les possibilités limitées pour repositionner des agents / les réorganisations / les contraintes budgétaires
- Un environnement en constante évolution en lien avec l'évolution des administrations et de la société : nécessité d'adaptation, de formation, de suivi de l'actualité
- Un métier qui a démontré son utilité et qui est identifié au sein de la collectivité
- Un rôle d'alerte sur les situations dans les services
- La nécessité de se préserver pour les CEP → Nécessité d'un regard croisé sur les situations collectives
- Importance du soutien de la hiérarchie dans cette mission



# La mobilité subie et reconversion professionnelle

## L'apprentissage

---

*Frédéric THOMAS, Responsable du service insertion professionnelle et maintien dans l'emploi du CDG 22*



# FIPHFP

- Fonds pour l'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique
- Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.



# Les aides directes en faveur de l'apprentissage

Le FIPHFP prend en charge la à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales (déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi) par année d'apprentissage.

Le FIPHFP verse à l'apprenti, via l'employeur public, une aide visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.

L'aide forfaitaire est de 1 525€.



# Les aides directes en faveur de l'apprentissage

Le FIPHFP verse une prime à l'insertion si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un contrat à durée indéterminée.

Prime forfaitaire d'insertion d'un montant de 1 600€.

Le FIPHFP prend en charge le reliquat des frais de formation ainsi que les frais relatifs aux aménagements de poste,

Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis

Prise en charge du tutorat



# Les aides indirectes

- La déclaration annuelle :

Les apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne sont pas comptabilisés dans les effectifs sur lequel s'applique le taux de 6 %

Par contre il compte dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi



# Les partenaires

- Les Opérateurs de Placement Spécialisé (Pôle Emploi, CAP EMPLOI 22, Missions Locales)
- Le Centres de Formation
- Les Associations en lien avec le handicap
- .....





# L'accompagnement du CDG 22

- Des actions de sensibilisation
- Des formations pour les maitres d'apprentissage
- Un accompagnement sur la durée du contrat d'apprentissage
- A la fin du contrat d'apprentissage :
  - Pérennisation au sein de la structure
  - la possibilité d'intégrer le service de remplacement du CDG pour travailler sur le territoires des Côtes d'Armor
  - Poursuite des études
  - Candidature sur d'autres secteurs d'activité



# La mobilité subie et reconversion professionnelle

## L'accompagnement aux reclassements, intégration de RQTH

---

*Frédéric THOMAS, Responsable du service insertion professionnelle et maintien dans l'emploi du CDG 22*



Le FIPHFP

# 2 AXES FORTS

(loi n°2005-102 du 11 février 2005 )



L'emploi



Le maintien dans l'emploi

Approche globale de la loi par le  
Centre de Gestion



## Le service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi

Accompagnement des employeurs territoriaux du département des Côtes d'Armor pour répondre à leur obligation d'emploi définie par la loi de février 2005.

- **L'insertion professionnelle:**

- ✓ apporter notre concours aux collectivités affiliées en vue de **faciliter le recrutement** de personnes en situation de handicap.

- **Le maintien dans l'emploi:**

- ✓ Favoriser le **reclassement** et le **maintien** dans l'emploi d'agents en mobilisant l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion



# L'insertion professionnelle

- Bourse de l'emploi (site emploi territorial.fr), information des personnes handicapées
- Promotion de l'article 38 de la loi de 1984 auprès des employeurs
  - L'aménagement d'épreuves pour les concours
    - Les missions temporaires
- La formation Métiers de l'Administration Territoriale, Les licences Professionnelles
- La formation individuelle (Contractuels, Contrats Aidés, etc....)
  - Le conseil en recrutement
- Le travail avec le réseau (aménagement de poste pour des placements missions locales, Cap emploi)



# Maintien dans l'emploi

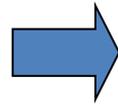
- Objectif :

favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel des fonctionnaires territoriaux en mobilisant l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion.

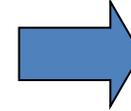
AMENAGEMENT DE POSTE et RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

## Procédure pluridisciplinaire et globale

Comité médical,  
commission de réforme  
Préventeur  
ACFI  
Psychologue  
Ergonome  
Conseiller handicap  
Expert statut  
Conseiller juridique

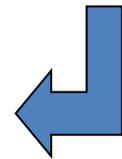


Commission  
Aménagement /  
Reclassement



Médecin de  
prévention ...

Préconisations  
et  
accompagnement  
du CDG





# Le reclassement professionnel

- L'accompagnement du CDG
- La réunion mensuelle de l'équipe Pluridisciplinaire
- Les différents types d'accompagnement
- Le travail en pluridisciplinarité
- L'EPME



# Le reclassement professionnel

- Les différents types d'accompagnement au reclassement :

L'accompagnement à l'obtention de la reconnaissance de travailleur handicapé

L'aide à la validation d'un projet professionnel

Le suivi sur le temps du bilan médico professionnel

L'évaluation des stages

Le suivi durant le temps de formation



# Le reclassement professionnel

La formation aux techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien de recrutement.....)

La convention rebondir : Convention de retour à l'emploi

Le positionnement sur des emplois via le service de remplacement du CDG.



# Le reclassement professionnel : un travail en pluridisciplinarité





# La reconversion par les dispositifs de formation

---

*Arnaud GOURIOU, Chargé de la licence professionnelle  
et des relations avec l'Université Rennes 2 au CDG 22*



# Objectifs

3 dispositifs de formation ayant pour objectif de former aux métiers des collectivités territoriales (administratifs ou techniques)

*Pour, à l'issue des dispositifs*

- Intégrer le service Missions Temporaires du Centre de Gestion des Côtes d'Armor
- Assurer des missions de remplacement et/ou de renfort au sein de collectivités et établissements du département qui en font la demande

*... et à terme*

- Obtenir un concours de la fonction publique territoriale et intégrer une collectivité



# Formation MAT

- Dispositif créé en 1996/1997 et financé par le Centre de gestion
- Partenariat avec Pôle emploi
- Formation de 3 mois alternant des modules théoriques (7 semaines) et des stages pratiques en collectivité (7 semaines)
- Temps théoriques dispensés par des professionnels de terrain (Secrétaire de mairie, DGS, responsable RH...)

- Quelques chiffres :

Nombre de stagiaires formés : 635

Age des stagiaires : 36 % ont plus de 36 ans

Insertion : intégration des collectivités par le service missions temporaires

Nomination : 57 % des stagiaires nommés dont 63 % dans les 2 ans



# Licence professionnelle MACT

- MACT : métiers des administrations et des collectivités territoriales
- Financé par le Conseil Régional
- Créée en 2003 via un partenariat entre les 4 CDG bretons, l'université Rennes 2 et le CNFPT
- Formation alternant stages en collectivité (85 jours) et cours théoriques (71 jours)
- 2 parcours : métiers administratifs et métiers techniques



# Parcours métiers de l'administration territoriale (MAT)

- But : former au métier de secrétaire de mairie ou responsable d'un service dans l'option choisie
- Modules théoriques dispensés à Rennes par des professionnels de terrain et des universitaires
- Plusieurs périodes de stage (découverte, généraliste et de spécialité) dans différentes collectivités

• Quelques chiffres :

Nombre d'étudiants formés : 800

Etudiants en formation continue : environ 50 %

Taux de réussite : 95 % et taux d'insertion à 30 mois proche de 96 %



## Parcours métiers techniques des collectivités (MTCT)

- But : préparer au métier de responsable des services techniques ou responsable d'un service spécifique (voirie, bâtiments...)
- Modules théoriques dispensés à Saint-Brieuc par des professionnels de terrain et des universitaires
- Plusieurs périodes de stage (découverte, spécialité) dans différentes collectivités

- Quelques chiffres :

Nombre d'étudiants formés : 272

Etudiants en formation continue : 145

Taux de réussite : 99 % et taux d'insertion à 30 mois proche de 95 %



# Des modularisations possibles

- Pour les agents en reclassement professionnel ou souhaitant approfondir les connaissances sur leur métier
- Depuis 2015 : ouverture de quelques modules du parcours de formation MAT : 30 stagiaires accueillis sur des modules état civil, urbanisme, comptabilité...
- Depuis 2012 : ouverture des modules techniques de la licence professionnelle MTCT (espaces verts, bâtiments, voirie...) : 53 agents territoriaux accueillis venant des 4 départements bretons.



# Partie 2

---

# Retour d'expériences





# Intervenants

- **Stéphane LE SECH**, Agent territorial en reclassement et étudiant de licence professionnelle parcours technique
- **Valérie LE SABAZEC**, Secrétaire générale à la mairie de Plémy, ancienne fonctionnaire d'état et stagiaire formation MAT
- **Marvin RATOUIT**, agent en apprentissage dans la commune de Loudéac
- **Véronique BUHAN**, maître d'apprentissage de la commune de Loudéac
- Animation : **Arnaud GOURIOU**





 **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](http://www.cdg22.fr)