



ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEUR PARCOURS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



Maison des Communes

LES RÔLES DU CDG 85

- Conseiller les agents et les collectivités dans l'accompagnement des transitions professionnelles
- Faciliter l'évolution professionnelle des agents
- Informer les collectivités sur les dispositifs d'accompagnement destinés à favoriser l'évolution professionnelle des agents
- Proposer des outils d'aide à la décision pour mener à bien tout projet d'évolution professionnelle

L'ENTRETIEN DE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE 1^{ER} NIVEAU

L'entretien de conseil en évolution professionnelle (CEP) 1^{er} niveau est une prestation gratuite au service des agents et des collectivités, permettant d'analyser la situation d'un agent, de le conseiller sur les dispositifs existants et les démarches à mener en vue de son évolution professionnelle.

Objectif : Apporter un conseil de 1^{er} niveau dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

- Analyse de la situation et du besoin de l'agent
- Identification des motivations de l'agent, de ses contraintes
- Aide à l'orientation
- Information sur les démarches et actions pour accroître ses aptitudes, compétences et/ou qualifications professionnelles en fonction du projet envisagé

Exemples de questionnement pouvant amener à solliciter le CEP :

JE SUIS UN AGENT :

- Je ressens une lassitude sur mon poste, je souhaite changer mais je ne sais pas comment procéder.
- J'ai un nouveau projet professionnel, mais je ne sais pas comment le mener.
- Je souhaite mobiliser mon CPF (Compte Personnel de Formation) pour un projet d'évolution mais je ne sais pas comment m'y prendre.



JE SUIS UNE COLLECTIVITÉ :

- Un agent nous sollicite pour mobiliser son CPF, que devons-nous faire ?
- Un agent exprime un souhait de mobilité et a besoin d'être accompagné, comment procéder ?
- Un agent rencontre des difficultés de travail sur son poste. Quelles solutions peuvent être envisagées ?
- Un agent ne peut plus exercer ses fonctions, quelles solutions de maintien dans l'emploi ?



L'entretien de conseil en évolution professionnelle est confidentiel et peut constituer un appui précieux pour clarifier un projet de changement et enclencher les bonnes démarches.

Mise en œuvre :

Un entretien de 2 heures avec un conseiller en évolution professionnelle qui se déroule à la Maison des Communes de la Vendée ou à distance. La démarche de l'agent est individuelle; la collectivité n'est pas nécessairement informée.

L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (APEP)

Prestation payante



L'Accompagnement Personnalisé à l'Évolution Professionnelle (APEP) comprend ces deux étapes indissociables, mais il est possible, sous réserve de la validation du conseiller, d'accompagner un agent uniquement dans la seconde étape de sa démarche, si son projet professionnel est déjà abouti.

ÉTAPE 1 - Le bilan de parcours professionnel (BPP)

Objectifs : aller plus loin dans l'accompagnement de l'agent et construire son projet de changement professionnel

- Analyser la situation de l'agent, son parcours professionnel et personnel
- Analyser ses caractéristiques personnelles, ses centres d'intérêts, ses motivations, ses atouts et ses freins
- Recenser ses compétences, celles transférables, celles à développer
- Établir des hypothèses d'évolution professionnelle et vérifier leur faisabilité au regard des contraintes de l'agent et du marché de l'emploi et réaliser des enquêtes métiers et stages d'immersion



ÉTAPE 2 - Le plan individuel de développement des compétences (PIDC)

Objectifs : mettre en œuvre les actions nécessaires à la concrétisation du projet de changement (formations, emploi...)

- Analyse finale de l'enquête métier et période d'immersion professionnelle
- Valorisation des compétences transférables par rapport au projet
- Déterminer les actions de formation nécessaires
- Réalisation ou mise à jour des outils de recherche d'emploi : CV, lettre de motivation, tableau de suivi des actions et candidatures, sites emploi...
- Préparation/simulation à l'entretien de recrutement

Étapes préalables à la mise en œuvre du BPP et du PIDC

- Entretien de conseil en évolution professionnelle de 1^{er} niveau
- Demande de l'agent auprès de sa collectivité pour un APEP
- Signature d'une convention tripartite entre l'agent, la collectivité et le CDG 85 (mentionnant le cadre d'intervention et les modalités d'organisation et de financement de la prestation) – Une réunion tripartite peut être mise en place à la demande de la collectivité.

Avantages de cet accompagnement :

JE SUIS UN AGENT :

- Imaginer un futur professionnel réaliste en s'appuyant sur ses atouts et ses contraintes et celles du marché de l'emploi
- Être accompagné dans la définition d'un nouveau projet professionnel et l'identification des actions à mener
- Prévenir l'usure professionnelle

JE SUIS UNE COLLECTIVITÉ :

- Accompagner le changement et prendre en compte les attentes des agents en termes d'évolution professionnelle
- Détecter les potentiels et les compétences des agents
- Prévenir l'usure professionnelle des agents et répondre aux obligations de moyens d'accompagner le reclassement des agents

Facteurs de réussite

L'agent doit être pleinement investi dans son changement et se sentir sécurisé dans son parcours de transition professionnelle. La collectivité doit comprendre les enjeux de l'accompagnement et être convaincue de son intérêt pour l'agent demandeur.



ZOOM sur la période d'immersion professionnelle

Chaque agent public peut bénéficier d'une période d'immersion professionnelle auprès de tout employeur public, de 2 à 10 jours ouvrés, consécutifs ou non ; la durée cumulée maximum est de 20 jours sur une période de trois ans. Ce dispositif vise à permettre d'appréhender la réalité d'un métier et l'environnement dans lequel il se déroule, en vue de faire un choix éclairé de changement d'emploi.

Procédure : la demande doit être réalisée par l'agent auprès de sa collectivité. En cas d'accord, une convention tripartite entre l'employeur, l'agent et la structure d'accueil sera établie.

AUTRES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dispositif STEP - Santé au Travail et Évolution Professionnelle

Ce dispositif a été conçu conjointement par le CDG et le CNFPT pour répondre aux besoins d'évolution spécifiques des agents publics qui rencontrent des problèmes de santé au travail (arrêts de travail, inaptitude partielle, reclassement statutaire...)

Son contenu : sous la forme d'un atelier collectif de reconversion et de changement professionnel, les agents bénéficient d'un bilan personnel et professionnel jusqu'à la construction d'un nouveau projet professionnel réaliste par rapport aux compétences de l'agent et au marché de l'emploi.

Procédure : entretien avec la conseillère handicap et maintien dans l'emploi du CDG qui validera l'entrée dans le dispositif.

L'atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle

Ce stage proposé dans le catalogue des formations du CNFPT se déroule comme un bilan de parcours professionnel, mais cet accompagnement est collectif et présente l'avantage d'une émulation de groupe.

Son contenu : il s'organise sur 5 jours, en 3 sessions, sur une période de 3 à 4 mois. Il aborde les thématiques suivantes : la notion de projet professionnel, la valorisation de sa formation et de son expérience, ses compétences, ses motivations au travail, ses points forts et points de vigilance, ses centres d'intérêts - les étapes de construction de son projet, la méthodologie de l'enquête métier, la formalisation d'un plan d'action, etc.

Le bilan de compétences avec un organisme agréé

Ce bilan permet de réaliser un point sur ses compétences, ses valeurs et motivations, puis de les confronter aux contraintes existantes (mobilité géographique, marché de l'emploi...). Comme tout bilan professionnel, le bilan de compétences n'apporte pas toujours de réponse immédiate, mais il permet une analyse et une identification de vos besoins et de vos attentes.

Son contenu : ce bilan se déroule en face à face avec un conseiller, c'est pourquoi il est nécessaire de rencontrer au moins 2 ou 3 prestataires, afin de choisir celui avec lequel vous vous sentez le mieux.

Pour effectuer ce bilan, vous pouvez solliciter un congé pour bilan de compétences d'une durée de 24 heures, fractionnable. Pendant ce congé, vous continuez de percevoir votre rémunération habituelle. Son coût se situe entre 1 300 et 2 000 euros environ. La collectivité peut accorder le congé, mais refuser sa prise en charge financière. Vous pouvez également utiliser les droits de votre Compte Personnel de Formation pour réaliser ce bilan.

Procédure : la demande doit être effectuée au moins 60 jours avant la date de début du bilan. La collectivité a 30 jours pour répondre à votre demande. En cas d'accord, une convention tripartite est établie.

CONTACTS

Service Emploi
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
65 rue Kepler CS 60239
85006 La Roche-sur-Yon cedex
Téléphone : 02 51 44 10 12
e-mail : cep@cdg85.fr



Maison des Communes