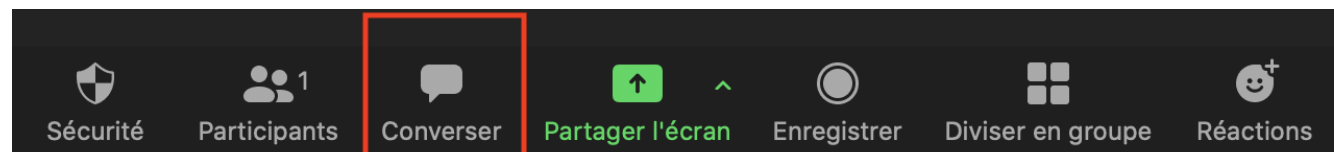
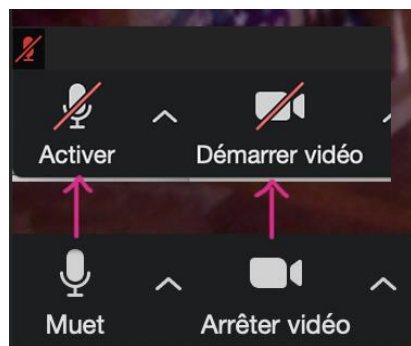


Le maintien dans l'emploi et la mobilité inter fonction publique

Jeudi 24 mars 2022

Handi Pacte Normandie

Merci de couper votre micro et votre caméra...



Sommaire



- 1) Le cadre réglementaire de la mobilité
- 2) La mise en place de Commissions Territoriales de Mobilité
- 3) Témoignages d'employeurs
- 4) La présentation de l'expo quizz de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

1) Le cadre réglementaire de la mobilité (loi 2009 et 2019)



- Des dispositifs principalement dédiés aux titulaires
- Des passerelles statutaires facilitées
- Des opportunités à saisir pour évoluer dans sa carrière
- Des possibilités de bouger sur le territoire

Selon le rapport 2021 de l'état de la Fonction Publique :

- 4,5% des 5,3 millions d'agents ont changé d'employeur entre 2018 et 2019
- Parmi eux, 0,8 % ont changé de versant

L'intérêt de la mobilité



- Encourager les agents titulaires à enrichir leur parcours professionnel (nouveaux métiers)
- Donner les moyens nécessaires à la réalisation de leurs projets
- Permettre aux agents de développer, dynamiser leur carrière
- Offrir un éventail de ressources humaines plus large aux administrations
- Assurer la continuité du service public et répondre aux besoins des usagers
- Envisager des solutions de maintien dans l'emploi

Un arsenal juridique favorable



- L'article 14 de la loi du 13 juillet 1983 :
« l'accès des fonctionnaires de l'État, territoriaux et hospitaliers aux deux autres fonctions publiques ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques constituent des garanties fondamentales de leur carrière. »



Un arsenal juridique favorable

- La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a apporté des modifications significatives en la matière avec notamment :
 - la création de l'intégration directe
 - la reconnaissance d'un droit à la mobilité au bénéfice des agents
- C'est l'agent concerné et non plus l'administration d'accueil qui doit informer l'administration d'origine de sa mobilité.
- Le silence gardé par l'administration d'origine pendant deux mois, à compter de la réception de la demande, vaut acceptation.

Un arsenal juridique favorable



- La loi du 9 août 2019 a renforcé la mobilité :

L'avis préalable des commissions administratives paritaires (CAP) est supprimé en matière de mutation.

La rupture conventionnelle est mise en place à titre expérimental pour les fonctionnaires des trois versants, pendant six ans, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

La portabilité des droits acquis sur le CPF en cas de mobilité public/privé.

Les modalités de la mobilité



La mutation

Le détachement

L'intégration directe

La mise à disposition

La disponibilité

La mutation



- Les fonctionnaires peuvent au cours de leur carrière changer d'affectation au sein de leur administration.
- La « mutation » désigne un changement d'emploi à l'intérieur du même grade et du même corps, cadre d'emplois, sans aucune incidence sur la carrière.

Interne

Lors d'une mutation au sein d'une même structure, le changement d'affectation ou de service peut intervenir à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'autorité, qui prononce la mutation pour les besoins du service.

Externe

Les mutations d'une structure à une autre interviennent à la demande de l'agent. L'administration d'origine ne peut s'y opposer.

- Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent prétendre à une mutation

Le détachement



- Le détachement est l'une des positions dans lesquelles peut être placé tout fonctionnaire.
- Celui -ci est placé hors de son cadre d'emplois tout en continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- Il y a un principe de double carrière.
- Le détachement est accepté sous réserve de nécessités de service.
- Il est prononcé à la demande du fonctionnaire.
- Il peut être de courte (6 mois au plus et non renouvelable) ou de longue durée (5 ans au plus et renouvelable).

L'intégration directe



- Nouveauté : la période de détachement n'est plus un préalable.
- Le fonctionnaire accède directement et définitivement à un corps ou cadre d'emplois de sa nouvelle Fonction Publique.
- L'intégration directe s'effectue dans les mêmes conditions de classement que le détachement.



La mise à disposition

- À la différence du détachement, le fonctionnaire continue à être rémunéré par son administration. Il exerce cependant son activité en dehors du service où il a vocation à servir.
- Mise à disposition possible auprès :
 - d'une collectivité locale
 - d'une administration d'État
 - d'un organisme de droit privé (association loi 1901) dès lors que celui-ci contribue à la mise en œuvre d'une politique publique
- La mise à disposition est subordonnée à la passation d'une convention entre les deux parties et au remboursement de la rémunération et des charges salariales afférentes à l'emploi du fonctionnaire.
- Un complément de rémunération peut être versé par l'organisme d'accueil aux agents mis à disposition.

La disponibilité



- La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, de ses droits à la rémunération, à l'avancement et à la retraite.
- Il existe les disponibilités de droit et des disponibilités sur demande.

La disponibilité de droit



- Élever un enfant de – 12 ans
- Donner des soins à un ascendant ou descendant
- Suivre son conjoint, pacsé pour raisons professionnelles
- Exercer un mandat d'élu local
- Effectuer une adoption

Ces disponibilités nécessitent une demande de l'agent à son employeur mais ne sont pas accordées sous réserve des nécessités de service.



La disponibilité sur demande

- La disponibilité pour convenance personnelle n'a pas à être justifiée par un motif particulier. Le fonctionnaire peut disposer librement du temps passé hors de son administration et peut notamment exercer une autre activité professionnelle, sous réserve que celle-ci ne soit pas contraire aux règles de déontologie.
- Peut être demandée par périodes maximales de 5 ans (avant c'était 3 ans) renouvelables dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.
 - La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée pour plus de 2 ans.
 - La disponibilité pour études et recherches présentant un intérêt général. Pour 3 ans maximum, renouvelable 1 fois.
- Nouveauté décret 27 mars 2019 : obligation de retour dans l'administration d'au moins 18 mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler cette disponibilité.

Zoom sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR)



- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

- « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

- Les décrets d'application :
 - FPE : Décret n°2018-52 du 20 juin 2018
 - FPT : Décret n°2019-172 du 5 mars 2019
 - FPH : Décret n°2021-612 du 18 mai 2021

- Pendant la PPR, l'agent peut investiguer chez d'autres employeurs publics via des stages découverte.



Le réseau des Conseillers Mobilité Carrière

- Il existe sur la Normandie un réseau de Conseillers Mobilité Carrière.
- Conseiller et accompagner les personnels des employeurs publics dans leurs projets et parcours professionnels :

accompagner les projets et parcours professionnels des agents

constituer des viviers de compétences et de potentiels

contribuer à animer le marché de l'emploi public

coordonner un réseau professionnel en interne et externe

informer et communiquer sur les dispositifs de mobilité et de parcours professionnels





Le réseau des Conseillers Mobilité Carrière

Votre contact :

Christèle POUILLE

Conseillère mobilité carrière interministérielle

Animation du réseau des conseillers mobilité carrière en inter-fonction publique

Tél. : 02.32.76.50.22

POUILLE Christele SGAR76 christele.pouille@normandie.gouv.fr

Préfecture de la Région Normandie SGAR

Plate forme interministérielle RH

7 Place de la Madeleine

CS16036

76036 ROUEN CEDEX



2) La mise en place de Commissions Territoriales de Mobilité



Retour d'expérience sur la COMmission Mobilité et Maintien dans l'Emploi (COMME sur le nord Cotentin) en 2019

Les signataires et partenaires associés

Les signataires de la charte sont les employeurs publics ou leurs représentants du nord Cotentin qui manifestent leur intérêt au maintien dans l'emploi via la mobilité inter fonctions publiques et qui rencontrent des situations concrètes d'agents BOE pouvant intégrer une autre fonction publique.

Cette liste de signataires pourra évoluer et être élargie à d'autres employeurs publics qui souhaiteraient s'engager dans cette démarche.

Par ailleurs, les structures qui interviennent régulièrement sur le maintien dans l'emploi comme la PFRH Normandie, la FHF Normandie, l'ANFH Basse-Normandie, le CDG 50, le CNFPT Normandie et l'association Handicap et Emploi seront associés au projet et pourront être mobilisés en fonction des situations concrètes rencontrées.



COMME Nord Cotentin



Le territoire concerné est le nord Cotentin



COMME Nord Cotentin



Les agents concernés

Les bénéficiaires de ce dispositif peuvent être :

- Les agents BOE ou en cours de reconnaissance.
- Les agents en recherche de solutions de maintien dans l'emploi.
- Les agents en PPR.

Par ailleurs, ce dispositif est basé sur le volontariat des agents qui souhaitent engager une démarche de mobilité inter fonction publique dans le cadre de leur maintien dans l'emploi pour raison de santé. Ils formuleront une demande écrite à leur service RH d'origine.

COMME Nord Cotentin



L'organisation

Une COMmission Mobilité Maintien dans l'Emploi (COMME) est créée et se réunira tous les deux mois selon un calendrier établi par le coordinateur Handi Pacte Normandie pour l'année 2019 afin d'aborder collectivement les situations concrètes des agents pouvant faire l'objet d'une mobilité inter fonctions publiques suite à une situation de handicap.

Les membres de la COMME sont les employeurs publics signataires ainsi que la PFRH Normandie, la FHF Normandie, l'ANFH Basse-Normandie, le CDG 50, le CNFPT Normandie et le Sameth 50.

Le secrétariat et la logistique de cette COMME sont assurés par le coordinateur Handi Pacte Normandie (ordre du jour, compte-rendu, suivi des situations des agents, bilan, logiciel Google Drive...).



COMME Nord Cotentin



Les engagements

Les employeurs publics signataires de la charte s'engagent à participer à la COMME et à construire collectivement des parcours de mobilité inter fonctions publiques.

Par ailleurs, ils s'engagent à communiquer dans leur propre structure sur ce dispositif notamment auprès des représentants du personnel (CHSCT), des services sociaux et des services de santé au travail.

COMME Nord Cotentin



Les outils

- Les aides du catalogue des interventions du FIPHFP
- Les stages COMME
- La Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP – Inclu Pro)
- Le catalogue de formation de l'ANFH et le catalogue de formation du CNFPT
- Les opérateurs PAS
- La Période Préparatoire au Reclassement
- Les catalogues de formation interne des employeurs publics
- Toutes autres mesures permettant la mobilité inter fonctions publiques

Zoom sur le stage COMME



Convention de stage de découverte professionnelle dans le cadre du maintien dans l'emploi (inter employeurs publics)

Préambule

Dans le cadre du pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Normandie, une expérimentation à caractère innovant est mise en place à destination des employeurs publics.

Cette expérimentation s'inscrit notamment dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique.

Elle s'inscrit également dans la mise en place sur certains territoires de COMME (COMmission Mobilité Maintien dans l'Emploi) dont l'objectif est de travailler collectivement sur la recherche de solutions de maintien dans l'emploi.

De plus, et dans le cadre du diagnostic réalisé en Basse-Normandie, les acteurs interrogés (DRH, correspondants handicap, médecins de prévention...) ont fait part de leur difficulté à mettre en œuvre des reclassements en interne et, de ce fait, de leur souhait de trouver dans l'inter-fonction publique de nouvelles solutions.

Les différents objectifs de ce stage sont les suivants :

- ▶ Elargir le spectre des reclassements / reconversions possibles vers d'autres employeurs publics, y compris ceux relevant d'autres fonctions publiques.
- ▶ Valider la pertinence d'un nouveau projet professionnel en étant confronté in situ à un environnement, des contraintes et des motivations liées à un poste, avant d'engager un processus de reconversion plus long (formations...).
- ▶ Faire découvrir aux équipes d'accueil l'étendue et la diversité des compétences des personnes en reconversion.
- ▶ Faciliter à terme les mobilités inter-fonctions publiques.



Article 1 – Objectif

Article 2 – Durée et engagement

Article 3 – Accord préalable

Article 4 – Condition d'accueil de l'agent et suivi

Article 5 – Statut et couverture assurancielle

Article 6 – Discipline

Article 7 – Rémunération

Article 8 – Evaluation

Article 9 – Partenariat



Le champs des possibles...



Relance de **plateformes de mobilité inter fonction publique par bassin d'emploi** (département ?) pour, dans un premier temps, mettre en place des stages de découverte des agents BOE désireux d'une mobilité inter FP.



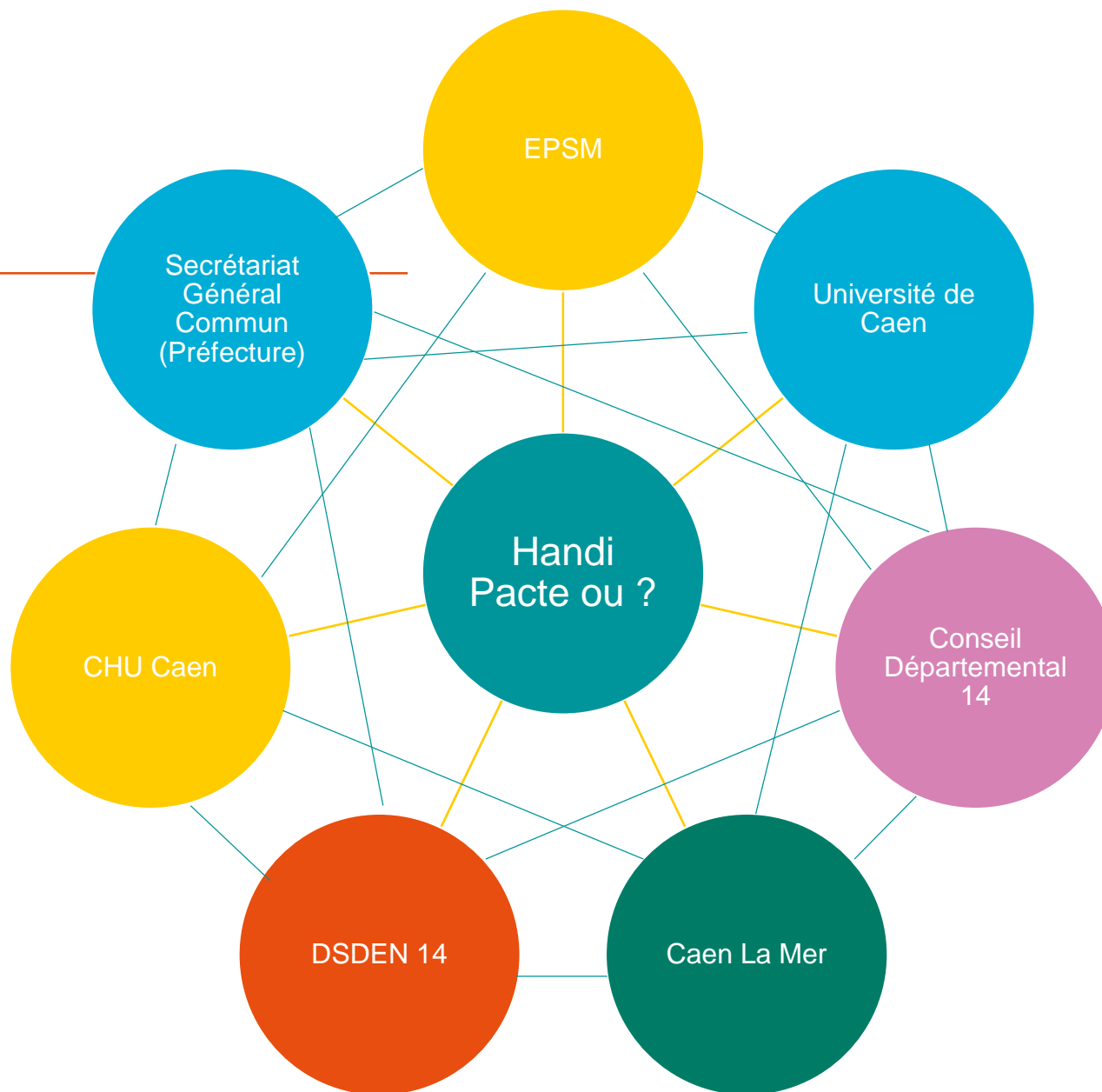
Choisir un territoire

Identifier les employeurs publics volontaires

Nommer un porteur de projet par territoire

Organiser la démarche (transmettre les demandes de stages au réseau concerné)

Exemple



Liste non exhaustive...
Et contacts en directs ou via un intermédiaire...



3) Témoignages d'employeurs



4) Expo quizz de la PFRH

L'expo quizz est un concept original d'animation ayant pour fil conducteur un quiz qui, d'une part, permet une découverte simple et ludique du sujet et, d'autre part, suscite la réflexion, les échanges et le débat. Elle amène l'agent à s'interroger sur la construction de son parcours professionnel, à faire son propre diagnostic et à s'orienter vers le bon interlocuteur : le conseiller mobilité carrière, le référent handicap.....

L'expo-quizz, c'est un outil qui a fait ses preuves sur des thématiques telles que l'illétrisme, l'égalité homme femme, la laïcité....



PFRH

Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Contexte et objectifs de l'expo-quizz

3 éléments de contexte ont amené cette démarche d'expo-quizz

- ✓ La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019.
- ✓ Les réorganisations (FPE, FPH et FPT).
- ✓ La FPT confrontée avec la pyramide des âges à l'usure professionnelle de ses agents techniques et à la difficulté de les reclasser.

Contexte et objectifs de l'expo-quizz

« Le projet de ce support est né de l'observation faite que plus un agent anticipe et devient acteur de son parcours, plus son projet de mobilité, d'évolution professionnelle ou de reclassement a des chances d'aboutir ».

Contexte et objectifs de l'expo-quizz

Objectifs de l'expo-quizz, l'évolution professionnelle, parlons-en !






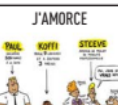


Permettre d'animer facilement et de manière autonome des temps d'échanges et de réflexions entre agents.

Sensibiliser le plus grand nombre d'agents possible à la nécessité de construire son parcours et d'en être acteur.

Avoir un outil clé en main utilisable avec peu de moyens humains (un animateur).

L 'expo-quizz en un coup d'œil

L'EXPO-QUIZ® EN UN COUP D'ŒIL

EXPO-QUIZ® L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, PARLONS-EN !			
	ILLUSTRATIONS	QUESTIONS	LE SAVIEZ-VOUS ?
K1		Introduction et explication du concept de l'expo-quizz® QUESTION 1 - DES PARCOURS PROFESSIONNELS DIVERSIFIÉS Imaginez... Si vous deviez évoluer professionnellement, quelles pourraient en être les raisons ?	
K2	LA FONCTION PUBLIQUE 	QUESTION 2 - ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE Cette évolution répond à des besoins. Classez ceux listés ici par ordre de pertinence, du plus important (1) au moins important (4). QUESTION 3 - LA BONNE PERSONNE AU BON ENDROIT... Opérer un changement peut apporter de nombreux bénéfices. Dans la liste ci-dessous, lequel vous paraît le plus important ?	La loi de transformation de la fonction publique
K3	JE M'INTERROGE 	QUESTION 4 - MOTIVÉS, MOTIVÉES ! Une enquête BVA/LinkedIn® révèle les attentes des Français en matière d'évolution professionnelle. Quelle est la principale motivation qui en ressort ? QUESTION 5 - OSER Quelle serait votre plus grande peur si vous deviez évoluer professionnellement ?	La peur du changement
K4	JE ME PROJETTE 	QUESTION 6 - CONNAIS-TOI TOI-MÊME Il est important de cerner ses envies pour un nouveau poste de travail. Choisissez dans cette liste les 3 verbes qui vous parlent le plus. QUESTION 7 - UN GRAND CHOIX Le site internet « Place de l'emploi public » présente les offres d'emploi des trois versants et répertoire 33 domaines d'activités. Pouvez-vous en citer 5 ?	Les outils de la mobilité : répertoires des métiers, dictionnaires de compétences...
K5	J'ENQUÊTE 	QUESTION 8 - BIEN DÉMARRER Pour démarrer la construction de mon projet, qui peut m'aider ? QUESTION 9 - OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES Que puis-je attendre d'un conseiller mobilité-carrière ?	Les métiers émergents et les métiers en tension
K6	J'AMORCE 	QUESTION 10 - CONSTRUIRE MON PROJET Voici différents moyens à la disposition d'un agent pour évoluer. Lequel vous paraît le plus adapté à votre situation ? QUESTION 11 - PAS À PAS Qu'est-ce qui vous paraît le plus compliqué ?	Différents dispositifs pour la mobilité
K7	JE M'ENGAGE 	QUESTION 12 - POURQUOI PAS MOI ? Pour préparer votre entretien de recrutement, quelles sont les deux affirmations qui vous paraissent les plus importantes ? QUESTION 13 - PESER LE POUR ET LE CONTRE Parmi les possibilités suivantes, lesquelles vous paraissent les plus attractives ?	La stratégie de recherche d'emploi
K8	C'EST PARTI ! 	QUESTION 14 - REBONDIR... D'une personne qui a changé de métier au sein de la fonction publique après un projet de mobilité, vous diriez qu'elle est... (choisissez un qualificatif) ? QUESTION 15 - ... ET VOUS ? Aujourd'hui, êtes-vous prêt à envisager une évolution professionnelle ?	Contacts

UN SUPPORT DE DEBAT AUX MULTIPLES FACETTES

Articulé autour de 4 niveaux de lecture (8 kakémonos)



J'ENQUÊTE

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, PARLONS-EN ! expoFOUJIZ



J'ENQUÊTE

1 / 4 - Dessins de presse

Lecture potentielle d'images en trois temps :

- Inventaire des éléments
- Description de la situation
- Interprétation

BIEN DÉMARRER

Si l'entretien annuel peut être une occasion privilégiée d'évoquer son projet et de le faire connaître, reste à s'informer sur les interlocuteurs en mesure d'accompagner sa démarche.

Pour démarrer la construction de mon projet, qui peut m'aider ?

- Mon supérieur hiérarchique
- Le référent RH de mon service
- Un conseiller mobilité-carrière
- Un assistant social
- Un médecin du travail
- Le correspondant handicap
- Un représentant du personnel

OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

M'engager dans une nouvelle étape de ma vie professionnelle ? L'envie est là. Et les questionnements aussi sur ce que je sais faire, ce que je désire faire et mes capacités à le faire. Pour connaître les possibilités qui pourraient s'ouvrir à moi, l'aide d'un conseiller mobilité-carrière pourrait être appropriée.

Que puis-je attendre d'un conseiller mobilité-carrière ?

- Qu'il m'aide à identifier mes forces et mes faiblesses
- Qu'il m'aide à clarifier mon projet
- Qu'il m'oriente vers tel ou tel métier
- Qu'il choisisse à ma place
- Qu'il préconise un bilan de compétences
- Qu'il m'aide à faire un point sur mon parcours professionnel
- Qu'il m'aide à identifier des perspectives d'évolution

LE SAVIEZ-VOUS ?

Certains métiers n'existent pas il y a dix ans et, dans dix ans, de nouveaux apparaîtront. Parmi les métiers émergents, il y a, par exemple, ceux liés au numérique (webmaster, développeur...) au grand âge (assistant de soins en gérontologie, ergothérapeute...) ou encore à l'environnement (chargé de ressource en eau, ambassadeur du tri...).

Par ailleurs, il y a des métiers en tension pour lesquels la fonction publique peine à recruter dans des secteurs aussi divers que la petite enfance, les sports et loisirs, la voirie, l'achat public, la sécurité, la justice...



UN SUPPORT DE DEBAT AUX MULTIPLES FACETTES



J'ENQUÊTE

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, PARLONS-EN ! expoFOUZZ

Articulé autour de 4 niveaux de lecture (8 kakémonos)

2 / 4 – Questions à choix multiples

15 questions, 15 thématiques :

- La bonne personne au bon endroit
- Motivés, motivées !
- Oser
- Connais-toi toi même
- Ouvrir le champ des possibles
- Pourquoi pas moi ?
- Peser le pour et le contre ...



BIEN DÉMARRER

Si l'entretien annuel peut être une occasion privilégiée d'évoquer son projet et de le faire connaître, reste à s'informer sur les interlocuteurs en mesure d'accompagner sa démarche.

Pour démarrer la construction de mon projet, qui peut m'aider ?

- Mon supérieur hiérarchique
- Le référent RH de mon service
- Un conseiller mobilité-carrière
- Un assistant social
- Un médecin du travail
- Le correspondant handicap
- Un représentant du personnel

OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

M'engager dans une nouvelle étape de ma vie professionnelle ? L'envie est là. Et les questionnements aussi sur ce que je sais faire, ce que je désire faire et mes capacités à le faire. Pour connaître les possibilités qui pourraient s'ouvrir à moi, l'aide d'un conseiller mobilité-carrière pourrait être appropriée.

Que puis-je attendre d'un conseiller mobilité-carrière ?

- Qu'il m'aide à identifier mes forces et mes faiblesses
- Qu'il m'aide à clarifier mon projet
- Qu'il m'oriente vers tel ou tel métier
- Qu'il choisisse à ma place
- Qu'il préconise un bilan de compétences
- Qu'il m'aide à faire un point sur mon parcours professionnel
- Qu'il m'aide à identifier des perspectives d'évolution

LE SAVIEZ-VOUS ?

Certains métiers n'existent pas il y a dix ans et, dans dix ans, de nouveaux apparaîtront. Parmi les métiers émergents, il y a, par exemple, ceux liés au numérique (webmaster, développeur...) ou grand âge (assistant de soins en gérontologie, ergothérapeute...) ou encore à l'environnement (chargé de ressource en eau, ambassadeur du tri...). Par ailleurs, il y a des métiers en tension pour lesquels la fonction publique peine à recruter dans des secteurs aussi divers que la petite enfance, les sports et loisirs, la voirie, l'achat public, la sécurité, le juridique...



BIEN DÉMARRER

Si l'entretien annuel peut être une occasion privilégiée d'évoquer son projet et de le faire connaître, reste à s'informer sur les interlocuteurs en mesure d'accompagner sa démarche.

Pour démarrer la construction de mon projet, qui peut m'aider ?

- Mon supérieur hiérarchique
- Le référent RH de mon service
- Un conseiller mobilité-carrière
- Un assistant social
- Un médecin du travail
- Le correspondant handicap
- Un représentant du personnel

OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

M'engager dans une nouvelle étape de ma vie professionnelle ? L'envie est là. Et les questionnements aussi sur ce que je sais faire, ce que je désire faire et mes capacités à le faire. Pour connaître les possibilités qui pourraient s'ouvrir à moi, l'aide d'un conseiller mobilité-carrière pourrait être appropriée.

Que puis-je attendre d'un conseiller mobilité-carrière ?

- Qu'il m'aide à identifier mes forces et mes faiblesses
- Qu'il m'aide à clarifier mon projet
- Qu'il m'oriente vers tel ou tel métier
- Qu'il choisisse à ma place
- Qu'il préconise un bilan de compétences
- Qu'il m'aide à faire un point sur mon parcours professionnel
- Qu'il m'aide à identifier des perspectives d'évolution

UN SUPPORT DE DEBAT AUX MULTIPLES FACETTES

Articulé autour de 4 niveaux de lecture (8 kakémonos)



J'ENQUÊTE

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, PARLONS-EN ! expoFOUZZ

BIEN DÉMARRER

Si l'entretien annuel peut être une occasion privilégiée d'évoquer son projet et de le faire connaître, reste à s'informer sur les interlocuteurs en mesure d'accompagner sa démarche.

Pour démarrer la construction de mon projet, qui peut m'aider ?

- Mon supérieur hiérarchique
- Le référent RH de mon service
- Un conseiller mobilité-carrière
- Un assistant social
- Un médecin du travail
- Le correspondant handicap
- Un représentant du personnel

OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

M'engager dans une nouvelle étape de ma vie professionnelle ? L'envie est là. Et les questionnements aussi sur ce que je sais faire, ce que je désire faire et mes capacités à le faire. Pour connaître les possibilités qui pourraient s'ouvrir à moi, l'aide d'un conseiller mobilité-carrière pourrait être appropriée.

Que puis-je attendre d'un conseiller mobilité-carrière ?

- Qu'il m'aide à identifier mes forces et mes faiblesses
- Qu'il m'aide à clarifier mon projet
- Qu'il m'oriente vers tel ou tel métier
- Qu'il choisisse à ma place
- Qu'il préconise un bilan de compétences
- Qu'il m'aide à faire un point sur mon parcours professionnel
- Qu'il m'aide à identifier des perspectives d'évolution

LE SAVIEZ-VOUS ?

Certains métiers n'existaient pas il y a dix ans et, dans dix ans, de nouveaux apparaîtront. Parmi les métiers émergents, il y a, par exemple, ceux liés au numérique (webmestre, développeur...), au grand âge (assistant de soins en gériatrie, ergothérapeute...), ou encore à l'environnement (chargé de ressource en eau, ambassadeur du tri...). Par ailleurs, il y a des métiers en tension pour lesquels la fonction publique peine à recruter, dans des secteurs aussi divers que la petite enfance, les sports et loisirs, la voirie, l'achat public, la sécurité, le juridique...



LE SAVIEZ-VOUS ?

Certains métiers n'existaient pas il y a dix ans et, dans dix ans, de nouveaux apparaîtront. Parmi les métiers émergents, il y a, par exemple, ceux liés au numérique (webmestre, développeur...), au grand âge (assistant de soins en gériatrie, ergothérapeute...), ou encore à l'environnement (chargé de ressource en eau, ambassadeur du tri...). Par ailleurs, il y a des métiers en tension pour lesquels la fonction publique peine à recruter, dans des secteurs aussi divers que la petite enfance, les sports et loisirs, la voirie, l'achat public, la sécurité, le juridique...

3 / 4 – « Le saviez-vous ? » Textes informatifs courts

- La peur de se lancer...
- Répertoire des métiers
- Nouveaux métiers
- Mutation, détachement...
- Stratégie de recherche d'emploi...

UN SUPPORT DE DEBAT AUX MULTIPLES FACETTES

Articulé autour de 4 niveaux de lecture (8 kakémonos)

4 / 4 – Visuels ressource et/ou de campagne



J'ENQUÊTE

BIEN DÉMARRER

Si l'entretien annuel peut être une occasion privilégiée d'évoquer son projet et de le faire connaître, reste à s'informer sur les interlocuteurs en mesure d'accompagner sa démarche.

Pour démarrer la construction de mon projet, qui peut m'aider ?

- Mon supérieur hiérarchique
- Le référent RH de mon service
- Un conseiller mobilité-carrière
- Un assistant social
- Un médecin du travail
- Le correspondant handicap
- Un représentant du personnel

OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

M'engager dans une nouvelle étape de ma vie professionnelle ? L'envie est là. Et les questionnements aussi sur ce que je sais faire, ce que je désire faire et mes capacités à le faire. Pour connaître les possibilités qui pourraient s'ouvrir à moi, l'aide d'un conseiller mobilité-carrière pourrait être appropriée.

Que puis-je attendre d'un conseiller mobilité-carrière ?

- Qu'il m'aide à identifier mes forces et mes faiblesses
- Qu'il m'aide à clarifier mon projet
- Qu'il m'oriente vers tel ou tel métier
- Qu'il choisisse à ma place
- Qu'il préconise un bilan de compétences
- Qu'il m'aide à faire un point sur mon parcours professionnel
- Qu'il m'aide à identifier des perspectives d'évolution

LE SAVIEZ-VOUS ?

Certains métiers n'existent pas il y a dix ans et, dans dix ans, de nouveaux apparaîtront. Parmi les métiers émergents, il y a par exemple, ceux liés au numérique (webmaster, développeur...) au grand âge (assistant de soins en gérontologie, ergothérapeute...) ou encore à l'environnement (chargé de ressource en eau, ambassadeur du tri...). Par ailleurs, il y a des métiers en tension pour lesquels la fonction publique peine à recruter dans des secteurs aussi divers que la petite enfance, les sports et loisirs, la voirie, l'achat public, la sécurité, le juridique...



DECOUVERTE
DU SUPPORT
DE DEBAT
EXPO-QUIZ



UN « GUIDE PRATIQUE D'UTILISATION » NUMERIQUE INTERACTIF EN LIGNE

C'est une version enrichie de la version papier du guide. Elle permet :

✓ **D'accéder directement aux ressources mentionnées dans le guide (sites internet, vidéos...)**

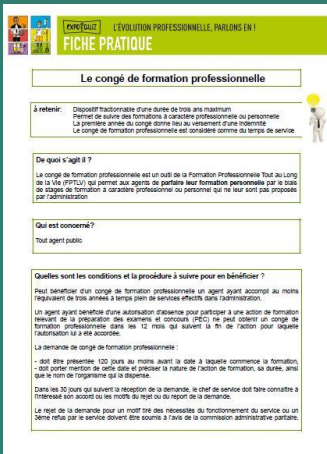
✓ **De visualiser chaque kakémono de manière complète**

✓ **D'accéder à un moteur de recherche, dédié au guide, qui permet de retrouver les thématiques par mots-clés**

✓ **De télécharger des fiches pratiques thématiques (20) au format « pdf »**

The thumbnail shows a page from a practical guide. At the top, there is a header with the logo 'exo7diz' and the text 'L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, PARLONS EN !' and 'FICHE PRATIQUE'. The main title is 'Le congé de formation professionnelle'. Below the title, there is a section 'à retenir:' with a list of points: 'Dispositif fractionnable d'une durée de trois ans maximum', 'Permet de suivre des formations à caractère professionnelle ou personnelle', 'La première année du congé donne lieu au versement d'une indemnité', and 'Le congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service'. There is a small cartoon character next to this section. Below that is a section 'De quoi s'agit il ?' with a paragraph explaining that the leave is an tool of Professional Training for Long Life (FPTLV) that allows agents to complete their personal training through various stages of training for professional or personnel who are not proposed by the administration. Next is 'Qui est concerné?' with the answer 'Tout agent public'. The final section is 'Quelles sont les conditions et la procédure à suivre pour en bénéficier ?' with a paragraph stating that an agent can benefit from a professional training leave if they have completed at least the equivalent of three years of full-time services in the administration. It also mentions that an agent who has benefited from an authorization of absence to participate in an action of training relevant to the preparation of exams and concours (PEC) cannot obtain a professional training leave within 12 months following the end of the action for which the authorization was granted. Below this, it lists the requirements for the request: it must be presented 120 days before the start of the training, mention the date and nature of the training, and the name of the organization. It also states that the request must be received within 30 days of the start of the training and that the agent must be notified of the decision. Finally, it notes that the request must be submitted to the administrative commission if it is refused.

LES FICHES PRATIQUES



- ✓ Les métiers des 3 versants de la fonction publique
- ✓ Métiers à tension ou à enjeux
- ✓ Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- ✓ Les bilans
- ✓ Les agents en situation de handicap
- ✓ La Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- ✓ Le Compte Personnel de Formation (CPF)
- ✓ Le congé de formation professionnelle
- ✓ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- ✓ Les statuts
- ✓ La rémunération (RIFSEEP)
- ✓ Les examens et concours
- ✓ Les bourses d'emploi
- ✓ Les réseaux
- ✓ Le Curriculum Vitae
- ✓ La lettre de motivation
- ✓ L'entretien de recrutement
- ✓ L'action sociale au service de la mobilité
- ✓ Les différents interlocuteurs et leurs rôles
- ✓ Les sites utiles

LA PROMOTION DE VOS RENCONTRES

Des supports « pdf » à imprimer à votre mesure
avec un bandeau neutre personnalisable

- ✓ Affichette A3
- ✓ Flyer A5

SUPPORT DE DÉBAT **expo?quiz** ET DE RÉFLEXION

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, **PARLONS-EN !**



Venez découvrir l'expo-quiz® pour échanger et réfléchir
sur votre avenir professionnel dans la fonction publique !



Expo quizz de la PFRH



Votre contact :

Christèle POUILLE

Conseillère mobilité carrière interministérielle

Animation du réseau des conseillers mobilité carrière en inter-fonction publique

Tél. : 02.32.76.50.22

POUILLE Christele SGAR76 christele.pouille@normandie.gouv.fr

Préfecture de la Région Normandie SGAR

Plate forme interministérielle RH

7 Place de la Madeleine

CS16036

76036 ROUEN CEDEX



Les outils utiles



ÉDITION 2016

Guide pratique 6
Le cadre juridique de la mobilité
et des parcours professionnels



https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-6.pdf

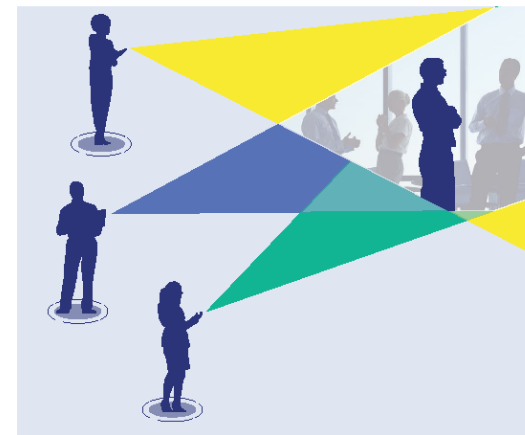


Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

OUTILS DE LA GRH

**Agir pour son projet
de mobilité professionnelle**
Guide repères des agents de la fonction publique

ÉDITION 2020



https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_APMP_WEB_Ed-2020.pdf



Les outils utiles



Sur demande à
daniel.bardou2@wanadoo.fr





Les webinaires Normandie à venir

	Date	Mise en place de 10 échanges de pratiques (1 ^{er} mars 2022 au 28 février 2023 et de 10h à 12h)
1	24 Mars	Action 1 La mise en place de Commissions Mobilité et Maintien dans l'Emploi
2	26 Avril	Action 2 La professionnalisation des CMC sur les aides FIPHFP et le rôle du référent handicap
3	19 Mai	Action 3 Le recrutement d'apprentis BOE
4	24 Juin	Action 4 La mise en place du conseil médical
5	21 juillet	Action 5 La sensibilisation des services RH
6	Septembre	Action 6 Le lien avec les agents en arrêt
7	Octobre	Action 7 Le club des conventionnés
8	Novembre	Action 8 Le 9/10 du FIPHFP
9	Janvier	Action 9 Les conventions du FIPHFP avec le CNFPT et l'ANFH (national)
10	Février	Action 10 La sous-traitance auprès des Esat et EA (marché inclusion)



Les webinaires nationaux

- Sensibiliser au Handicap par le Ludique – 1er mars 2022 de 10h à 12h
- Nouveau Catalogue des aides et interventions du FIPHFP - 17 mars 2022 de 10h à 12h
- Apprentissage dans la Fonction publique – Mai 2022
- Formation/professionnalisation des Cap emploi – 1er semestre 2022
- Sécurisation des parcours professionnels – 1er semestre 2022
- Lieu unique d'accueil – 2ème semestre 2022
- Journée dédiée aux CDG – 2ème semestre 2022
- Présentation de la Fonction Publique / du FIPHFP
- Accessibilité numérique
- Troubles DYS – 24 janvier 2023
- Les conventions du FIPHFP avec le CNFPT et l'ANFH – Janvier 2023
- Duoday - Février 2023

