Pour un maintien dans l'emploi réussi

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUDE

Les outils d'accompagnement

L'APEPP

(Accompagnement Personnalisé à l'Elaboration du Projet Professionnel)

Le Conseil Mobilité

La MRP (Mobilisation Reclassement Professionnel)

L'Accompagnement Personnalisé à l'Elaboration du Projet Professionnel

Dispositions réglementaires

La loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise les missions générales des centres de gestion pour leurs agents et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés

Article 23

II- Les centres de gestion assurent pour leurs agents… et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissement affiliés, les missions suivantes:

…

18° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents…

Ordonnance 2017-53 du 19.01.2017 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

La loi 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents dans la fonction publique territoriale

« L'agent **peut bénéficier, à sa demande**, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel

Qui sont les publics concernés ?

- Fonctionnaires territoriaux en poste, mobilité, reconversion totale, recherche d'information sur les dispositifs/acteurs
- Fonctionnaires territoriaux en recherche de poste dans la fonction publique d'Etat
- Lauréats de concours de la fonction publique territoriale
- Fonctionnaires territoriaux souhaitant quitter la fonction publique
- Fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi depuis la loi 2019-828 du 6 aout 2019

Enjeux de la mise en place du dispositif « Accompagnement personnalisée à l'élaboration du projet professionnel » (APEPP)

Objectifs

Pour les agents: Être accompagné de manière personnalisée à la réflexion, l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel. Ce dernier se manifestent de façon volontaire pour bénéficier d'une prise en charge claire et adaptée.

Pour le CDG: Proposer une offre de services qui réponde aux obligations légales et pour laquelle les collectivités affiliées ont des attentes spécifiques.

L'APPEP, en quoi ça consiste?

Définition

Dispositif normé qui permet à l'agent d'être aidé à faire le point sur sa situation, à prendre du recul par rapport à cette dernière, et le cas échéant de formaliser un projet d'évolution professionnelle.

Cet accompagnement contribue à améliorer la capacité de la personne à faire ses propres choix professionnel.

Il aide la personne à clarifier une situation, déceler son environnement professionnel et s'approprié les outils de formation afférents.

Il s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles subies et au contraire de mobiliser les mobilités professionnelles volontaires.

Nature de la prestation

Proposer un accompagnement individuel gratuit, confidentiel (pas de lien avec l'employeur) et neutre.

Définir le besoin et le niveau d'autonomie de l'agent par un entretien diagnostic.

Analyser la situation professionnelle de l'agent à l'aide d'outils spécialisés en 3 à 5 entretiens.

Définir un plan d'action le cas échéant.

A l'initiative de l'agent

Relation de conseil

Relation de conseil

Relation de conseil

Traçabilité de la réflexion

Services par niveaux

Niveau 1 : Accueil et information personnalisée	• Analyse de la demande et présentation de l'offre de service
Niveau 2: Conseil personnalisé	• Ingénierie de parcours du bénéficiaire
Niveau 3: Accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet	• Sur la base d'un projet professionnel et d'une stratégie formalisée, accompagnement à la réalisation d'un plan d'action et facilitation, de la concrétisation du projet (pas d'ingénierie financière pour l'offre du CDG)

Contenu des services proposés

- Point sur la situation professionnelle et prise de recul
- Identification et valorisation des compétences
- Investigation métier/secteur
- Appui à l'élaboration, à la validation et à la mise en œuvre du projet professionnel
- Elaboration d'un parcours de formation adapté / Accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise
- Information sur les dispositifs légaux, l'emploi, les métiers, les compétences, les qualifications et les formations

Le Conseil Mobilité

Dispositions réglementaires

La loi 84-53 du 26 janvier 1984 (I et II 7°) prévoit que les centres de gestion assurent, dans leur ressort, **une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées**

- **Pour l'ensemble des collectivités et établissements publics**
- **Pour l'ensemble des agents territoriaux en relevant**
- **Pour l'ensemble des candidats à un emploi public territorial**

Contenu des services proposés

CONSEILS

Environnement Territorial

- Tissus local de l'emploi

Dispositifs de mobilité

- Mutation
- Détachement
- Modes de recrutement

Droit à la formation

- CPA
- Consultation des droits
- Dispositifs existants (VAE/…)

Recherche d'emploi

- Techniques de recherche d'emploi
- Plateformes de l'emploi public
- Consultation des arrêtés de la bourse de l'emploi

La Mobilisation Reclassement Professionnel

Dispositions réglementaires

La loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Article 85-1

« Le fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée a droit 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. Pendant son congé pour raison de santé, le fonctionnaire peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation ou un bilan de compétences. Pendant cette période, l'agent peut également être mis à disposition du centre de gestion pour exercer une mission définie au deuxième alinéa de l'article 25 de la présente loi. »

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, **instaure une période préparatoire au reclassement** des fonctionnaires

Décret du 05 mars 2019 n°2019-172

Modification de la procédure de reclassement prévue aux articles 2 à 5 du décret n°85-1054.

Un Conseiller Mobilité

Afin de définir les emplois pouvant être occupés par le fonctionnaire, le Centre de Gestion met à la disposition du fonctionnaire un Conseiller Mobilité.

En application du décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ce conseiller est formé à ce rôle de conseil au sein de sa collectivité ou de son établissement ou au sein des CDG.

L'accompagnement du fonctionnaire consiste, **avec l'assistance du conseiller** en évolution professionnelle, **à construire, en lien avec l'agent concerné, un nouveau projet professionnel**.

Calqué sur les dispositions de l'APEPP, le dispositif de Mobilisation Reclassement Professionnel s'articule principalement sur la base de la convention PPR et des dispositifs de formations et/ou d'immersion proposés à l'agent.

Des entretiens individuels seront mis en place afin d'analyser la situation professionnelle de l'agent et de définir son projet professionnel .

Ce dispositif consiste également à **accompagner celui-ci tout le long de la mise en œuvre du projet de préparation au reclassement.**

L'employeur **peut solliciter l'expertise du CDG11 pour l'analyse des actions suivies par le fonctionnaire et l' évolution de ces actions pour la durée de la convention restant à couvrir**.

L'élaboration de la convention PPR

EIPPR

Enquête d'instruction préalable au reclassement

DIAGNOSTIC

Convocation à un entretien de diagnostic

BILAN

- Compte rendu de l'entretien
- Avis de la médecine préventive

Situation professionnelle | Attentes | Démarches | Freins | Pistes

L'élaboration et le suivi de la convention PPR

Les acteurs de la convention

- Le fonctionnaire
- La collectivité d'origine
- Le/la Conseiller(e) Mobilité

\+ La collectivité d'accueil

L'outil d'accompagnement du CDG 11 : le dispositif MRP

Accompagnement du fonctionnaire

Assistance d'un conseiller

Co-construction du projet professionnel

Entretiens individuels

Mise en œuvre du projet professionnel

Enquêtes métiers, stages observations, immersions

Les objectifs du dispositif MRP

- Etablir une synthèse de son profil et de son parcours professionnel
- Dresser un état des lieux de ses ressources personnelles, de ses valeurs, de ses motivations
- Identifier ses connaissances, ses compétences et ses réalisations probantes
- Cerner les hypothèses de mobilités et bâtir un plan d'action réaliste et réalisable
- Optimiser ses supports de communication