

# Mobilité et évolution professionnelle

12 octobre 2023

# Le programme

1

La mobilité professionnelle : les nouveaux dispositifs

2

Les enjeux et les réalités

3

L'offre de service

# 1

## La mobilité professionnelle : les nouveaux dispositifs



# Cadre juridique

## LA MOBILITÉ = UN DROIT

### Les dates clés

art. 14 loi du  
13 juillet 1983

ordonnance n°2017-53  
du 19 janvier 2017  
décret n°2017-928 du  
6 mai 2017

décret n°  
2022-1043 du  
22 juillet  
2022

Loi du 3 août  
2009

Loi du 06  
août 2019

### L'offre de services du CDG 25

2009  
conseil et  
information  
mobilité

29 juin 2023  
accompagnement  
individuel et collectif  
aux mobilités

2018  
conseil en évolution professionnelle

# Les principes de la mobilité

**Le fonctionnaire territorial est titulaire  
de son grade, mais pas de son poste**

**Au fil de son parcours  
professionnel, il lui appartient de  
postuler sur d'autres emplois**

**Allongement de la durée de la carrière des agents,  
vieillissement des effectifs, besoin de renouvellement  
des agents lié aux départs massifs en retraite,  
pénibilité des postes, évolution permanente des  
métiers,**

**développement de la mobilité...  
le rapport à la carrière évolue !**

# Les formes de mobilités

## Mobilité externe

- rapprochement familial
- changement de poste et de missions
- réussite concours

## Mobilité contrainte liée à :

- des problèmes de santé de l'agent
- une réorganisation interne, une restructuration, fermeture de service
- un transfert de compétences, etc.

## Mobilité vers le secteur privé ou création d'entreprise

## Mobilité inter-fonction publique

## Mobilité fonctionnelle

- La mobilité interne horizontale, à un poste équivalent en termes de responsabilités
- La mobilité interne verticale, qui induit une évolution hiérarchique et/ou de nouvelles responsabilités

# Les nouveaux dispositifs

(décret de 2022-1043 du 22 juillet 2022)

**Renforcement des droits  
à la formation au profit  
de certaines catégories  
d'agents**



Majoration du congé de formation

Majoration des congés pour VAE et Bilan de compétences

Création d'un congé de transition professionnelle

Accès prioritaire à la formation

**Accompagnement  
des agents dans  
l'élaboration d'un projet  
d'évolution professionnelle**



Bilan de parcours professionnel

Plan individuel de compétences

Périodes d'immersion



# En bref : les dispositifs et les outils RH



## Dispositifs d'accompagnement :

Bilan de compétences

Bilan de parcours professionnel

APEPP\*

Elaboration du projet professionnel

Plan individuel de développement des compétences

## Outils à la disposition des agents

CPF

VAE

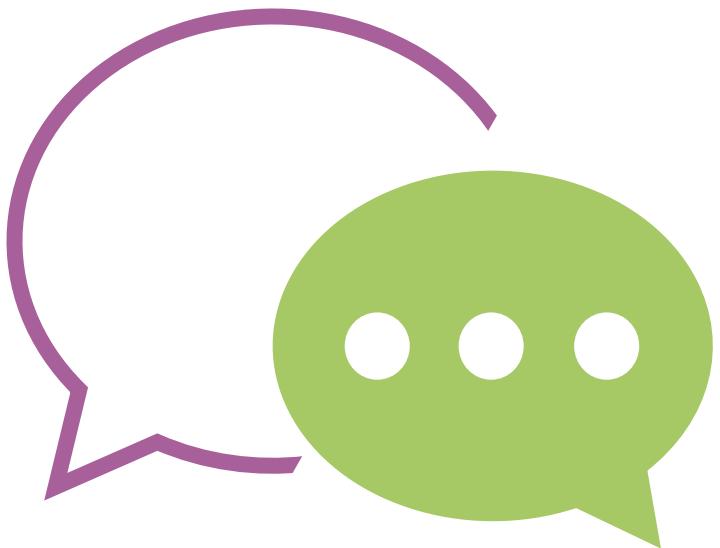
Congé de formation professionnelle

Formation CNFPT

Période d'immersion auprès d'une structure publique  
Objectif : confirmer le projet professionnel et faire un choix éclairé de mobilité

Mobilité externe ou interne, concours, disponibilité...

\* accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel



Vos questions

Nos réponses

# 2

## Les enjeux et les réalités



# Les enjeux de la mobilité

## POUR L'EMPLOYEUR

Enjeu juridique et réglementaire

Enjeu humain et social

POURQUOI METTRE EN ŒUVRE  
UNE DÉMARCHE MOBILITÉ ?

Enjeu  
économique et  
financier

Enjeu  
organisationnel

# Les enjeux de la mobilité

## POUR L'AGENT



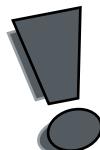
Prendre du recul et réfléchir à sa situation professionnelle

Obtenir des informations sur un métier, une formation, des financements

Anticiper une situation d'inaptitude ou d'usure professionnelle

Changer de métier ou de domaine d'activité

Améliorer son estime de soi et renforcer sa confiance en soi



Un questionnement, une réflexion ne conduit pas systématiquement à un changement de métier

# Les réalités

## Un constat : la réalité du terrain

**Les employeurs font face à un nombre important de « mobilité contrainte »**

- Les mobilités contraintes liées à une inaptitude physique sont majoritaires ;
- Les autres motifs de mobilités contraintes :
  - RPS ;
  - inadéquation au poste ;
  - l'intérêt du service ;

**Les mobilités préventives restent relativement peu nombreuses**

- L'accompagnement débute « trop tard »
- Les agents ont besoin d'un temps d'acceptation « deuil de l'ancien poste »

# Les réalités

## Un absent de taille : les éléments statistiques

- Avoir des statistiques permettrait un constat et un plan d'action pour faire évoluer la situation
- Peu de statistique sur la question pour dresser à la fois un panorama général du poids que représente la question de la reconversion professionnelle parmi les agents publics territoriaux, mais aussi pour avoir une analyse affinée de ce phénomène en fonction, notamment, du profil des agents concernés

\* En 2020, 23 827 agents reclassés ou assimilés dans la fonction publique : 957 dans le FPE, 7313 dans la FPH, 12557 dans la FPT  
Trois aides sont régulièrement activées dans le cadre d'une reconversion professionnelle :  
- le bilan de compétences et d'orientation,  
- la formation de reconversion professionnelle  
- la prise en charge de la rémunération de l'agent en formation de reconversion

\*Données FIPHFP

# Les réalités

## Des outils existants, mais insuffisamment exploités

- ➔ l'entretien annuel d'évaluation = un moment fort pour évoquer l'avenir professionnel de chaque agent
- ➔ la formation professionnelle
- ➔ le bilan de compétences, la VAE
- ➔ le conseil en évolution professionnelle

Rappel : Préalable à la demande d'utilisation de son CPF

Accompagnement personnalisé à l'élaboration d'un projet professionnel

Identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre



CPF PUBLIC



CPF PRIVE

# Les réalités

## Le financement

- Pas de financement pour les formations hors catalogue du CNFPT
- Pour les agents RQTH, contribution possible du FIPHFP (critères très encadrés)

3

## L'offre de services



# Mobilités et conseil en évolution professionnelle

## Une offre de services pour les agents et pour les employeurs

### EMPLOYEUR

- à la demande d'un agent
- politique de mobilité, d'anticipation de l'usure professionnelle ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- mobilité contrainte liée à problématique santé

### AGENT

- démarche personnelle
- l'employeur n'est pas informé*

# Le conseil en évolution professionnelle



**Entretien 2h maximum**

**Objectifs ?**

informations générales et/ou des conseils pour répondre à un besoin précis : rechercher une mobilité immédiate, vérifier le marché de l'emploi, connaître les dispositifs existants pour concrétiser un projet de mobilité (immersion, formation, expérience...)

**Qui ?**

Les agents titulaires/stagiaires et les contractuels sur un emploi permanent (contrat de 6 mois minimum)

# Le bilan de parcours professionnel



Accompagnement de 12 à 16 heures  
sur une période de 3 à 6 mois

## Objectif ?

Analyse des compétences professionnelles et personnelles, des aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel, un projet de formation ou un repositionnement dans le cadre d'une évolution professionnelle



## Qui ?

Les agents titulaires/stagiaires et les contractuels sur un emploi permanent (contrat de 6 mois minimum) en recherche d'une transition professionnelle

*Pour les agents en arrêt maladie : possibilité de le faire durant l'arrêt maladie avec accord de l'assureur statutaire avec avis du médecin du travail*

# Le plan individuel de développement des compétences



Accompagnement de 6 à 12 heures

Objectifs ?

Conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet de l'agent (immersion, formation, recherche d'emploi)

Réduire l'écart entre les compétences détenues et les compétences attendues



Qui ?

Agent qui a préalablement effectué un bilan de compétences ou un bilan de parcours professionnel

# Les ateliers mobilités



## « ATELIER CV ET LETTRE DE MOTIVATION »

atelier de partage d'informations utiles à l'élaboration d'un CV et d'une lettre de motivation

## "RECHERCHE D'EMPLOI ET PRÉPARATION À L'ENTRETIEN »



atelier participatif s'appuyant sur des outils/méthodes pour accompagner la recherche d'emploi

## « CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL »

travail en groupe et en individuel sur un projet de mobilité



## « RÉUNION D'INFORMATION SUR LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE»



Présentation des différentes modalités de mobilité, échange autour de questions liées à un projet de mobilité

**Et d'autres thématiques en 2024**

# Les ateliers mobilités

**NOUVEAU RDV MENSUEL A DESTINATION DES AGENTS**

**LA MOBILITÉ : TOUTES VOS QUESTIONS**

16 novembre 2023 à 10hau CDG 25

23 novembre 2023 à 10H – Visio

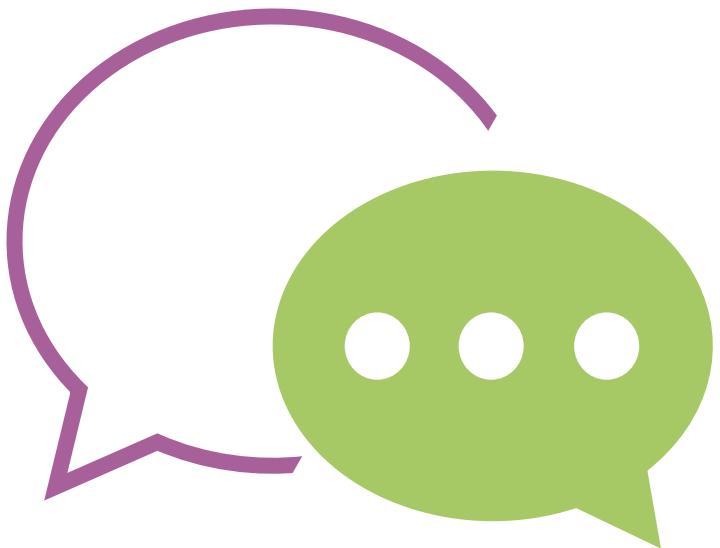
**CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL**

5 décembre 2023 à 10H à Valdahon

6 décembre 2023 à 10H au CDG 25

13 décembre 2023 à 10H - Visio

**DEBUT DES INSCRIPTIONS MI-OCTOBRE**



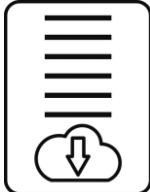
Vos questions

Nos réponses

# Contacts et liens utiles



[mobilite@cdg25.org](mailto:mobilite@cdg25.org)



[Le guide de la mobilité](#)



[Notre catalogue des prestations](#)



Plus d'infos sur :  
[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)

LE 16 NOVEMBRE 2023



Suivez notre webinaire sur :

#VosQuestionsNosRéponses : la  
conduite de véhicules et d'engins

Les questions sont à transmettre à  
[prevention@cdg25.org](mailto:prevention@cdg25.org) d'ici le 10 novembre

RETROUVEZ [TOUS NOS WEBINAIRES](#)

Le centre de gestion,  
votre partenaire RH

