

LES OUTILS AU SERVICE DE LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

Mardi 16 mai
2023

Atelier 45 min

1- Qu'entend-on par
transition
professionnelle et
évolution
professionnelle ?

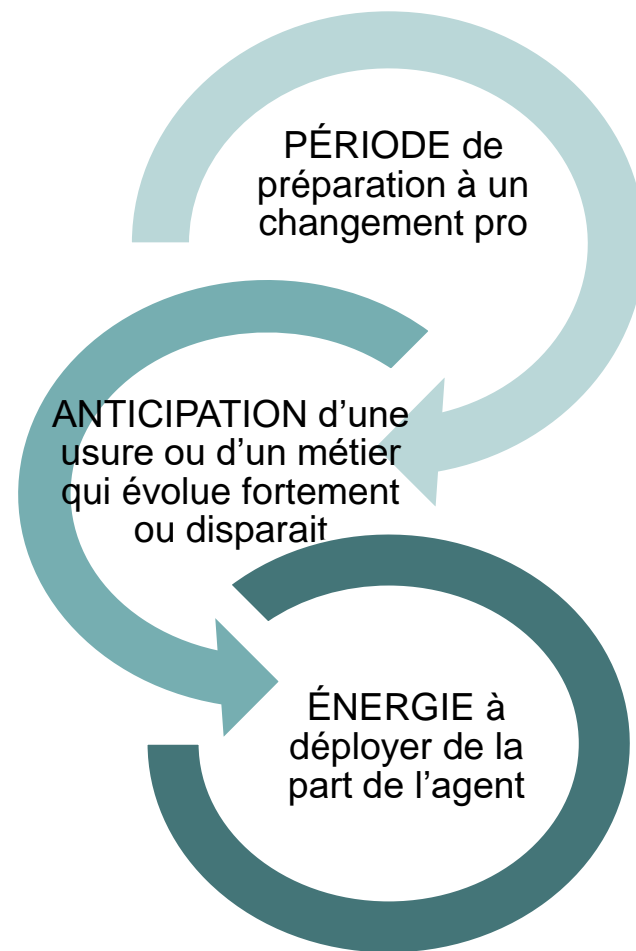
2- Quel intérêt
d'accompagner
un agent ?
Comment déceler
un besoin ?



3- La « mallette »
d'outils disponibles



Qu'entend-on par transition professionnelle ?



Qu'entends-on par évolution professionnelle ?

L'évolution professionnelle désigne les possibilités de changement vécues par un agent tout au long de sa carrière professionnelle. Elle n'implique pas une progression systématique mais induit des changements : occuper un nouvel emploi, développer ses compétences, se former pour obtenir une certification ou une qualification professionnelle, se reconverter, reprendre ou créer une entreprise etc



QUEL INTÉRÊT D'ACCOMPAGNER UN AGENT ?

- Pour prévenir une usure professionnelle physique ou psychologique, un mal-être et éviter les arrêts de travail et la maladie, les PPR et les procédures médicales longues
- Pour prévenir un conflit
- Pour accompagner un agent dans son ambition et son désir de mobilité professionnelle
- Pour prévenir le sentiment de perte de sens au travail pour certains

COMMENT DÉCELER UN BESOIN ?

Des questions à l'initiative de l'agent de type :

- « J'ai appris que j'avais un CPF, j'aimerais l'utiliser... »
- « Je trouve que cette consigne n'a pas de sens »
- « Je ne tiendrai pas jusqu'à ma retraite » etc

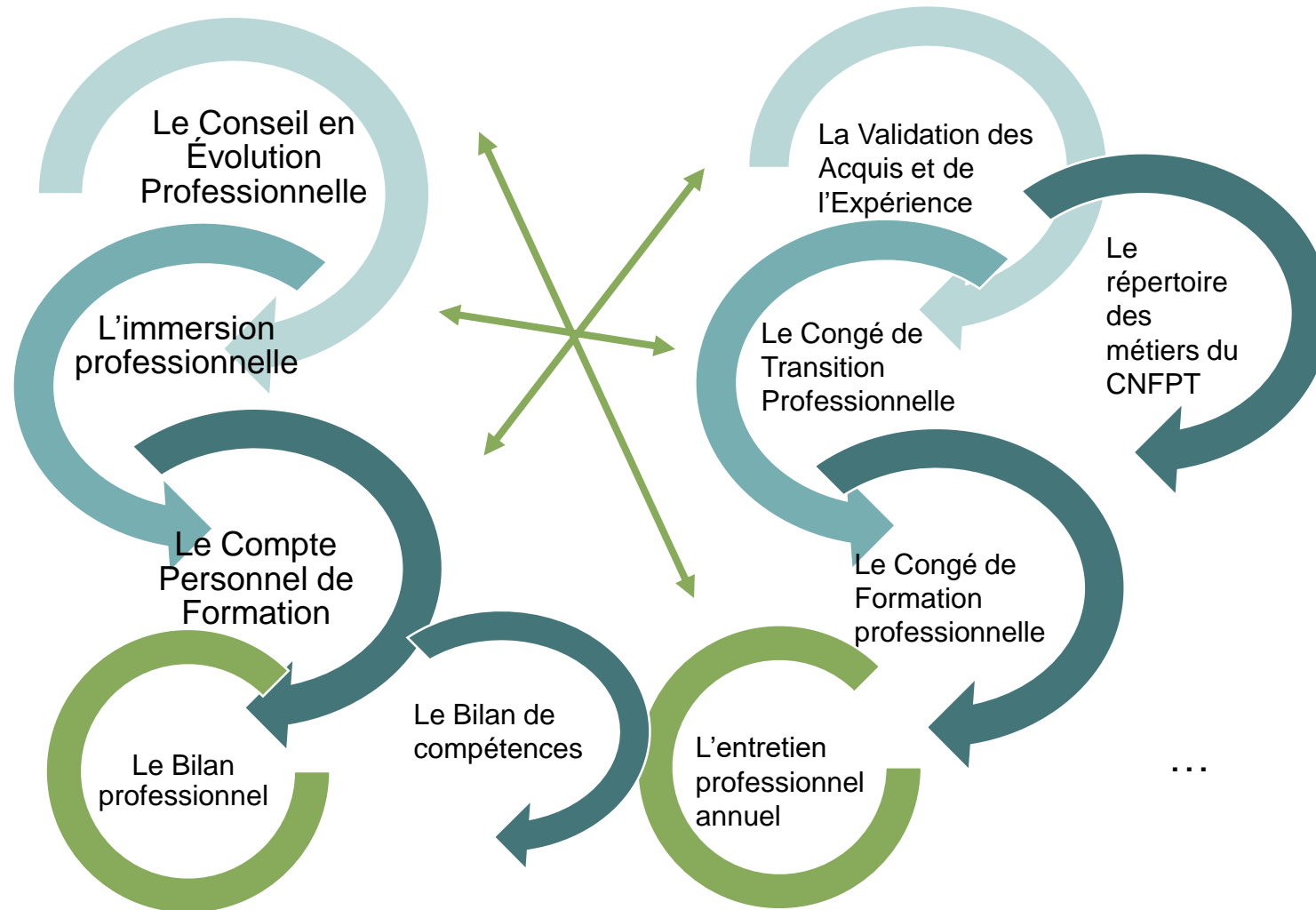
L'observation de la part de la direction et des collègues ou des élus :

- Repérer un état de fatigue, la nécessité d'alléger la charge de travail
- Des absences de plus en plus fréquentes
- Un agent qui ne fait plus de suggestions alors qu'il en faisait auparavant etc

Le jour de l'entretien professionnel :

- *Ne pas attendre ce jour-là pour en discuter*
- Mais il s'agit d'un moment privilégié pour déceler des besoins non décelés préalablement

La « mallette » d'outils disponibles pour l'agent



Le Conseil en évolution professionnelle

Accompagnement personnalisé destiné à élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel.

L'employeur n'est pas nécessairement mis au courant.
Gratuit et confidentiel. Pour les collectivités affiliées, le CDG 80 le propose aux agents depuis 2023. 2 RVS de 1h30 maxi + suivi par mail ou tél si besoin.

Si à l'initiative de la coll.
Formulaire sur le site + accord de l'agent.



L'entretien professionnel

Face à face permettant d'établir les besoins en formation et de noter ensemble les souhaits d'évolution professionnelle.

Au minimum 1 fois par an par le supérieur hiérarchique direct.

Créer la confiance

+ conseillers CNFPT pour les parcours de formation possible à la conduite d'entretiens pro

+ ateliers inter-collectivités du CDG



Le répertoire des métiers



répertoire des métiers cnfpt



[Tous](#)

[Images](#)

[Vidéos](#)

[Actualités](#)

[Livres](#)

[Plus](#)

[Outils](#)

Environ 38 500 résultats (0,25 secondes)

<https://www.cnfpt.fr> > [evoluer](#) > [le-repertoire-des-metiers](#) ▾

[Le répertoire des métiers | CNFPT - National](#)

Le **répertoire** regroupe les **métiers** de la fonction publique territoriale. Il permet de mieux connaître les carrières territoriales et les missions du service ...

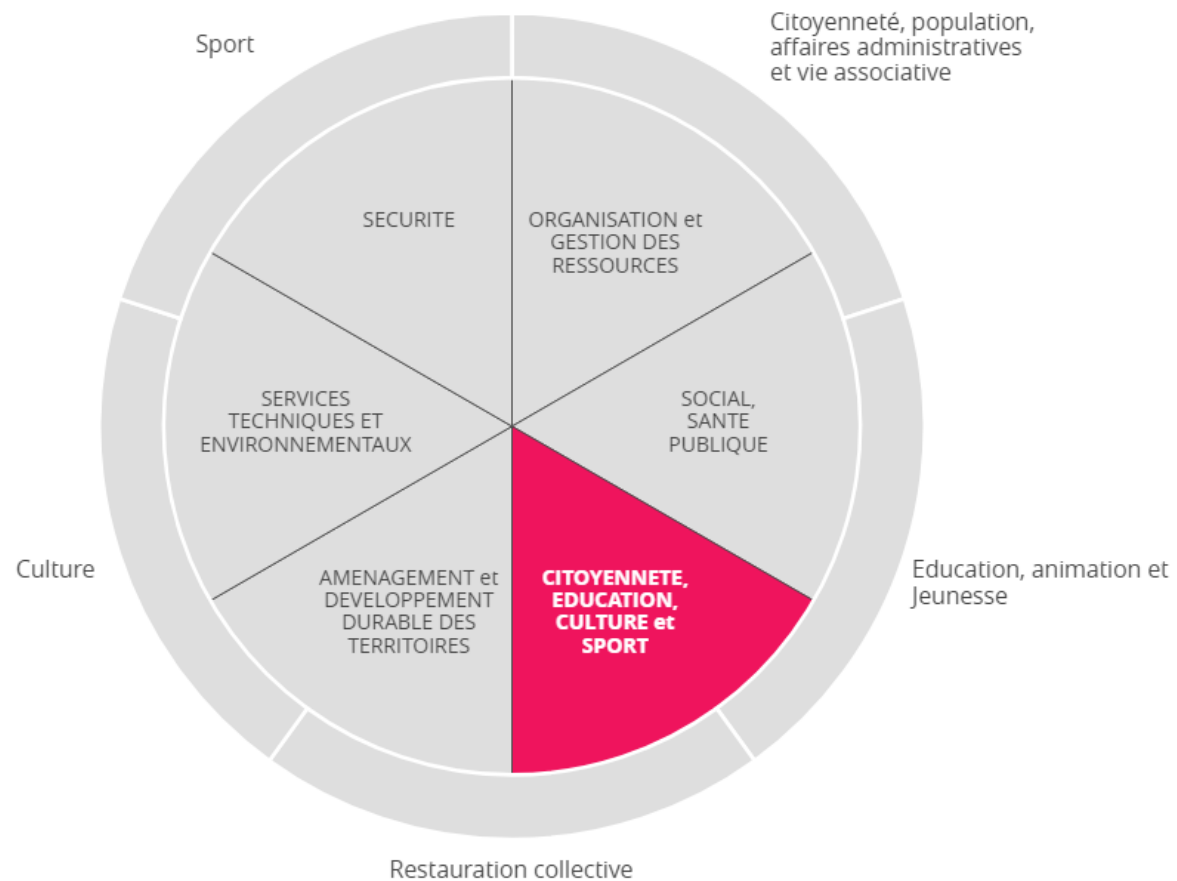
[Fiches prospectives métiers](#) · [Référentiels et téléchargements](#) · [Les vidéos métiers](#)



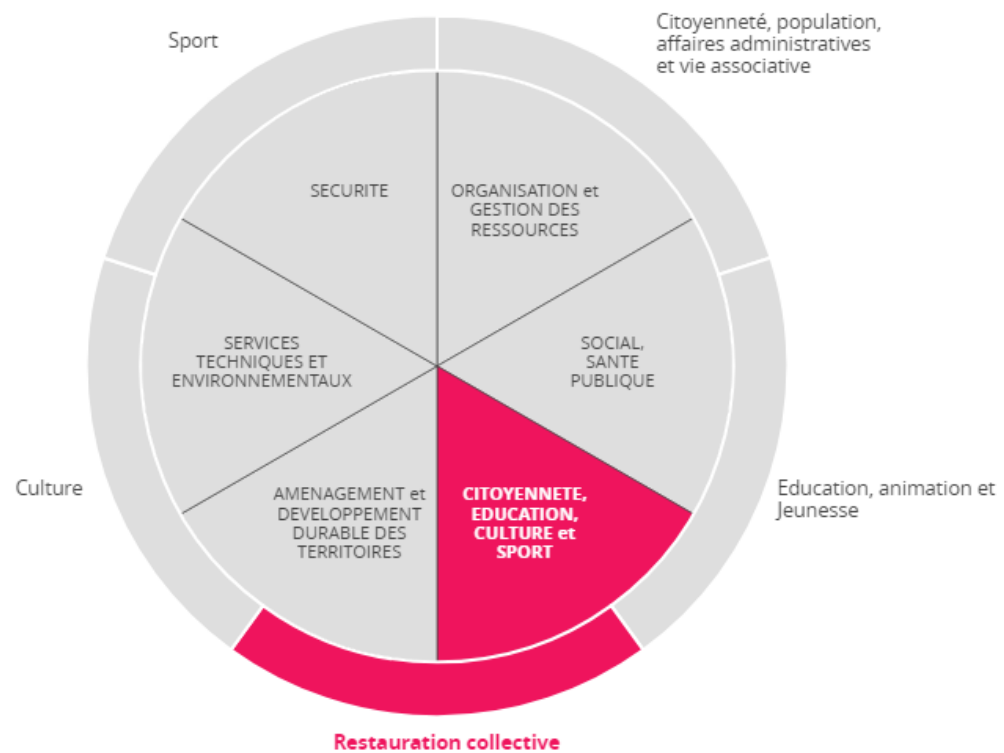
FOCUS sur le répertoire des métiers du CNFPT



FOCUS sur le répertoire des métiers du CNFPT



FOCUS sur le répertoire des métiers du CNFPT



Directeur ou directrice de la restauration collective ✕

Responsable des sites de distribution de repas

Responsable de production culinaire

Responsable d'office

Cuisinier ou cuisinière

Agent de restauration



Le congé pour bilan de compétences

Bilan de compétences professionnelles et personnelles.

A l'initiative de l'agent ou de l'employeur (avec accord de l'agent).

Possibilité de prise en charge par l'employeur.

Organismes certifiés pour sa réalisation ; 24h

Si dépassement possibilité de mobiliser son CPF



Le bilan de parcours professionnel

Mené en lien avec l'employeur.

Analyse du parcours de compétences, aptitudes et motivations ayant pour objet une montée en compétences dans la perspective d'une évolution professionnelle dans la FPT.

Le CNFPT propose des modules de 20h



Le plan individuel de développement des compétences

Mené en lien avec l'employeur.

Conception et mise en œuvre
d'un plan d'action visant à
développer des
compétences...comme son nom
l'indique.

S'il s'agit d'une personne en
situation de handicap, en
informer le référent handicap



L'immersion professionnelle

L'agent doit motiver sa demande ; 3 mois avant la date prévue ; la collectivité a 1 mois pour répondre (motiver un éventuel refus)

Entre 2 et 10 jours maxi, consécutifs ou non / 20 jours maxi sur 3 ans

Pour comprendre la réalité d'un métier avant d'envisager une éventuelle mobilité ; être cohérent avec le projet pro exprimé

Auprès d'un organisme public

Convention tripartite ; considéré sur son temps de travail



Le Compte Personnel de Formation

**Voir les PPT des 3 webinaires
déjà réalisés**

**150h (+ frais de formation pris
en charge) + heures
supplémentaires pour plusieurs
situations particulières +
publics prioritaires**

**Pour un projet personnel autre
que l'activité actuelle , dans ou
en dehors de sa collectivité,
dans ou en dehors du secteur
public**

**MON
COMPTE
FORMATION**



Le Congé de formation professionnelle

3 ans ; 12 mois d'indemnisation (85% du traitement brut)

Porté à 5 ans pour publics prioritaires (BOE ; cat C qui n'ont pas le niveau bac ; les agents les plus exposés à des risque d'usure professionnelle) ; 24 mois d'indemnisation dont 12 mois à 100% du traitement brut

Y compris contractuels

Contreparties en temps à rester dans le secteur public



La Validation des Acquis et de l'expérience

Pour une certification reconnue par le Répertoire National des Certifications Professionnelles

Congé pour participer aux épreuves 24h (72 h pour les publics prioritaires)

Y compris contractuels, assistants familiaux, assistants maternels



Le « Congé de transition professionnelle »

Pour les publics prioritaires (BOE ; cat C qui n'ont pas le niveau bac ; les agents les plus exposés à des risques d'usure professionnelle)

+ sur prescription du médecin du travail

Pour une formation dans le secteur public ou privé en vue d'exercer un nouveau métier

Supérieur ou égal à 120h (si pas assez d'heures, possibilité de prolonger avec le CFP mais attention aux engagements) dans la limite de une année



Le « Congé de transition professionnelle » (suite)

70h pour projet de création ou reprise d'entreprise

Pour formations certifiantes au RNCP ou validation de blocs de compétences au sein d'un répertoire spécifique

Durée fractionnable

Demande motivée 3 mois avant ; réponse motivée sous 2 mois

Considéré comme du temps de travail effectif ; traitement brut (peut également garder ses primes)

Prise en charge des frais de formation dans la limite d'un plafond que la coll détermine



En conclusion

Personnalisation
Ecoute
Motivation

P comme Projet
(et non P comme
Problème)



Merci de votre attention

Principale référence juridique
Décret du 22/07/2022

A bientôt !

