

LES OUTILS AU SERVICE DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS

Définir un projet professionnel	Se former/développer ses compétences	Changer de grade ou de cadre d'emplois	Mettre en œuvre son projet de mobilité
<p>Informations en matière de déroulement de carrière et de formation auprès du correspondant RH de la collectivité</p> <p>L'entretien annuel obligatoire : il s'agit d'un temps d'échange privilégié entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct sur le bilan de l'année écoulée et les objectifs pour l'année à venir, il permet également d'aborder les souhaits/besoins en matière d'évolution professionnelle et de formation</p> <p>La mission de Conseil en Evolution Professionnelle proposée par l'employeur ou le Centre de Gestion : Accompagnement personnalisé d'un agent destiné à aider un agent à élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel. <i>Le CDG88 propose aux agents des collectivités et établissements affiliés 2 RDV de 1H00 pour échanger autour d'un projet professionnel, évoquer les dispositifs de mobilité/formation. A l'initiative de l'agent Gratuit et confidentiel</i></p>	<p>Le plan de formation : c'est l'outil de pilotage de la formation, il permet de formaliser les besoins en formation des agents en lien avec les projets de la collectivité, il permet de cibler et d'anticiper les besoins en termes de maintien ou de développement des compétences Il détaille :</p> <p>Les formations obligatoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégration - Professionnalisation - Habilitations - Prise de poste - Management - Hygiène et sécurité - Formation syndicale <p>Les formations de perfectionnement Les actions de préparation aux concours et examens professionnels Les formations personnelles</p> <p>Le plan individuel de développement de compétences : Il s'agit d'un plan d'actions co-construit pour réduire l'écart entre les compétences attendues et celles détenues par un agent dans le cadre d'un projet</p>	<p>L'avancement de grade : c'est le passage d'un grade à un grade immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois sous conditions d'ancienneté ou après réussite d'un examen professionnel. Il n'est pas de droit mais résulte d'une décision expresse de l'autorité territoriale.</p> <p>Les concours : la réussite d'un concours offre à l'agent la possibilité de changer de grade ou de cadre d'emplois.</p> <p>Les examens professionnels : la réussite d'un examen permet à un fonctionnaire qui remplit certaines conditions de grade et d'ancienneté d'obtenir un avancement au sein de son cadre d'emplois ou d'accéder au cadre d'emplois supérieur</p>	<p>La mutation interne ou le changement d'affectation : il s'agit d'un changement d'emploi correspondant au grade détenu par l'agent au sein de la même collectivité ou du même établissement</p> <p>La mutation externe : elle permet un changement d'employeur et/ou d'emploi sans modification de cadre d'emplois ou de grade au sein d'une même fonction publique</p> <p>Le détachement : il permet au fonctionnaire de travailler hors de sa collectivité d'origine notamment au sein d'une autre Fonction publique tout en continuant de dérouler sa carrière d'origine (avancement et retraite). Il pourra réintégrer son grade et retrouver un emploi dans sa collectivité d'origine sous certaines conditions</p> <p>L'intégration : elle permet un changement définitif d'employeur public ou de cadre d'emplois à</p>

<p>Le bilan de compétences : Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il peut être sollicité auprès du CDGFPT88 ou auprès de tout autre organisme habilité</p> <p>Le bilan de parcours professionnel : outil d'appui aux agents dans leur réflexion de mobilité et de valorisation de leurs parcours en vue de construire leur nouveau projet d'évolution professionnelle. Il est organisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sous forme de séances collectives/individuelles - en présentiel ou distanciel - sur le temps de service. <p>4 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - informer l'agent des objectifs du bilan - analyser son parcours pour identifier et valoriser ses expériences, ses valeurs, ses motivations - réaliser un plan d'action de mise en œuvre de son projet professionnel - synthétiser les échanges dans un document pour favoriser une appropriation 	<p>d'évolution professionnelle. Il est établi à l'issue d'échanges individualisés entre l'employeur et l'agent. Il formalise les engagements convenus (formation, tutorat, immersions....)</p> <p>Le compte personnel de formation : A l'initiative de l'agent, ce dispositif lui permet de suivre des formations financées par l'employeur permettant l'acquisition d'un diplôme ou de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle</p> <p>Le congé de formation professionnelle : ce dispositif vise à permettre à l'agent au cours de sa vie professionnelle de suivre à titre individuel une action de formation de longue durée participant à un projet d'ordre professionnel ou personnel (obtenir un diplôme ou un niveau de qualification supérieur par exemple). Le but est d'étendre et parfaire la formation des agents.</p>	<p>La promotion interne : elle permet à un fonctionnaire d'accéder, sans concours, à un cadre d'emplois supérieur voire à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur. Elle s'opère sous conditions et sur proposition de l'autorité territoriale après inscription sur une liste d'aptitude</p>	<p>l'issue ou non d'une période de détachement</p> <p>La mise à disposition : L'agent reste dans les effectifs de sa collectivité d'origine et demeure dans son cadre d'emplois d'origine mais il exerce totalement ou partiellement ses fonctions pour une ou plusieurs autres structures, dans le cadre d'une convention de mise à disposition</p> <p>La disponibilité : il s'agit d'une position statutaire qui permet au fonctionnaire de mettre sa carrière entre parenthèses pour mettre en œuvre un projet personnel ou professionnel. Pendant la disponibilité, la carrière est suspendue et le fonctionnaire ne perçoit plus de traitement. Il pourra solliciter sa réintégration à l'issue.</p> <p>La rupture conventionnelle : elle offre la possibilité de fixer d'un commun accord (agent et autorité territoriale) les conditions de la cessation définitive des fonctions. Elle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture.</p>
--	---	--	---

<p>L'immersion professionnelle : Période au cours de laquelle l'agent est placé temporairement auprès d'un autre employeur public afin de lui permettre d'appréhender la réalité d'un métier, d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule. Elle permet à un agent de confirmer un projet d'évolution professionnelle ou de faire un choix éclairé de mobilité</p> <p>Enquête métiers : un outil très utile aux agents qui souhaitent préciser leur projet professionnel. Elle consiste à se renseigner sur la réalité d'un métier directement auprès de professionnels en exercice.</p> <p>La plateforme emploi-territorial.fr</p> <ul style="list-style-type: none">- pour rechercher des informations sur les métiers et le marché de l'emploi au sein de la FPT- pour postuler aux offres d'emploi- pour déposer son profil candidat	<p>Le congé de transition professionnelle :</p> <p>Pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du CGFP</p> <p>Ce dispositif permet à un agent de suivre une actions ou un parcours de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé</p>		<p>Elle permet à l'agent de bénéficier des allocations de retour à l'emploi et d'être éligible à certaines aides en matière de formation</p> <p>La démission : La démission est l'une des modalités de la cessation définitive de fonctions du fonctionnaire Elle résulte d'une volonté délibérée de l'agent de rompre en cours de carrière tout lien avec son employeur. La démission l'agent doit être suivie de l'acceptation de l'autorité territoriale pour être effective. Elle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.</p>
--	---	--	---