

Compétences & Mobilité

Service public



**NADIYA, LINE, LAURE,
OLIVIER, YUCEF...
ILS TÉMOIGNENT DE LEUR
PARCOURS DE MOBILITÉ
ET DE FORMATION**

**SOPHIE, FANNY, CHRISTEL,
JULIEN, JOËL...
CONSEILLERS MOBILITÉ-
CARRIÈRE, COACHS...
ILS DÉCRYPTENT
LES DISPOSITIFS**

**LES CLÉS,
LES FREINS
ET CONDITIONS
DE RÉUSSITE**



LE GUIDE 2019

DE LA MOBILITÉ DES AGENTS PUBLICS

Fonction publique d'État, territoriale, hospitalière

**GUIDE
INTERACTIF**

**OFFERT EN PARTENARIAT
AVEC**



WWW.VOCATIONSERVICEPUBLIC.FR

Version numérique en téléchargement
<https://goo.gl/fvNoHC>

Groupe Vocation
Service public

MARTIN, AGENT DU SECTEUR PUBLIC, SE CONSACRE AUX AUTRES

MAIS AUJOURD'HUI, IL SE CONSACRE AUSSI
À L'ÉVOLUTION DE SA CARRIÈRE



DÉCOUVREZ NOTRE SOLUTION DE FINANCEMENT POUR ACCOMPAGNER VOTRE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE **PRÊT BFM MOBILITÉ***

Un crédit vous engage et doit être remboursé.
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

* Prêt amortissable non affecté, consenti par et sous réserve d'acceptation de votre dossier par la BFM et d'être titulaire d'un compte bancaire ouvert à la Société Générale (avec domiciliation de salaire souhaitée). Délai légal de rétractation de 14 jours. Voir conditions en agence Société Générale. Le Prêt Mobilité permet aux agents du secteur public de financer les frais liés à leur mobilité professionnelle.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 116 220 112,75 €. RCS Paris 326 127 784. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 08 041 372). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 1009897 173,75 €. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris. Intermédiaire en assurances (ORIAS n° 07 022 493). Crédit photo : Getty Images - Shapecharge.



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Contactez-nous du lundi
au vendredi de 9 h à 20 h
et le samedi de 9 h à 14 h

Appel non surtaxé **0 987 980 980**

RETROUVEZ-NOUS SUR [BFM.FR](https://www.bfm.fr) ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE



LE GUIDE DE LA MOBILITÉ DES AGENTS PUBLICS

Vous souhaitez changer de service, de ministère, de collectivité, d'établissement hospitalier ? Rester dans la Fonction publique, mais en explorer un autre versant (par exemple en passant de la Fonction publique d'État à la Fonction publique hospitalière ou inversement) ? Quitter la Fonction publique et découvrir un tout autre environnement de travail (structures associatives, monde de l'ESS, secteur privé, ...) ? Vous envisagez une reconversion professionnelle ? Ce Guide est fait pour vous !

Le rapport annuel sur l'état de la Fonction publique publié en septembre 2018 révèle qu'en 2016, **la mobilité a concerné 10 % des agents de la Fonction publique présents en 2015 et 2016, soit 532 800 agents**. Ce taux est en hausse de 1,2 point par rapport à 2015.

À l'occasion de leur mobilité, **57 % de ces agents ont changé d'employeur, 43 % de zone d'emploi et 30 % de statut ou de situation d'emploi**. Certes, l'augmentation du taux global de mobilité en 2016 est principalement imputable à la hausse du taux de changement d'employeur dans la Fonction publique territoriale du fait des fusions d'établissements intercommunaux et de la réforme territoriale liée à la mise en œuvre de la loi NOTRe. Néanmoins, en dehors de ces restructurations, le contexte actuel est celui de la **transformation numérique** et de la **révision des missions publiques** prévue par la réforme gouvernementale à venir. Le modèle du parcours linéaire est remis en cause au sein de la Fonction publique. Les changements s'accroissent, les innovations se multiplient, les métiers se transforment alors que les effectifs diminuent.

Ces évolutions impliquent de nouvelles réalités dans les trajectoires professionnelles. Elles incitent à prendre conscience que **la mobilité devient courante voire nécessaire**. Cette idée est déjà présente dans l'esprit des agents contractuels qui, à l'issue de chaque contrat, doivent engager une démarche de mobilité (ou de renouvellement de contrat).

Ce Guide est interactif et à vocation pratique. Il a pour objectif d'éclairer votre démarche, de faire comprendre les mécanismes statutaires, d'aider à trouver les bons interlocuteurs de façon à **vous rendre acteur de votre mobilité**, afin qu'elle soit choisie plutôt que subie, et qu'elle s'inscrive dans un parcours professionnel ascendant.

La Rédaction

COMPÉTENCES & MOBILITÉ est un Guide annuel de **Vocation Service public**
© Dépôt légal n°1 Décembre 2018 - **ISSN en cours** - Ne peut être vendu



Directeur de la publication et Éditeur : Antoine Ingold - antoine.ingold@gvsp.fr

Direction artistique : B2o Design - scob.o@wanadoo.fr

Publicité, opérations spéciales : Tél. 09 52 31 16 53 - pub@gvsp.fr Impression : SIEP - 77590 Bois le Roi
GVSP : Sarl au capital de 15 000 € - RCS Melun 507 936 169

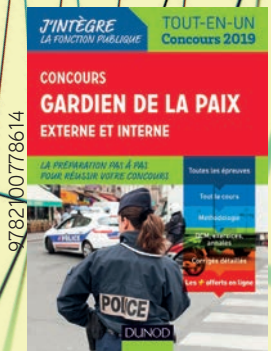
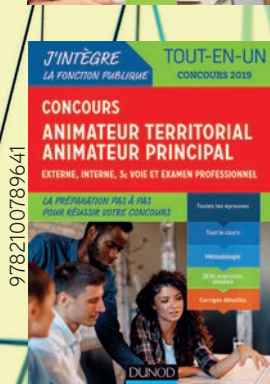
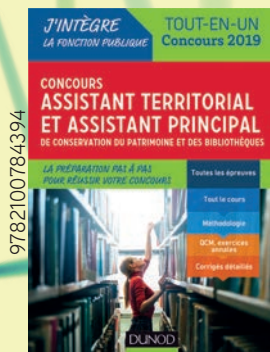
Siège social et Rédaction : 53, rue Saint-Merry - 77300 Fontainebleau

Rédaction : Olivier Davon, Sophie Édeline, Florence Leclair, Dominique Pardoux, Nicole Robert

Photos et illustrations: DR, 123rf - Site : www.vocationservicepublic.fr

Vous souhaitez recevoir et diffuser ce Guide gratuit dans vos services ? Contact : antoine.ingold@gvsp.fr

BOUGEZ et ÉVOLUEZ avec DUNOD !



Tout le catalogue sur www.dunod.com

SOMMAIRE



Dans un monde qui bouge,
des parcours professionnels plus mobiles..... p. 6

Votre parcours de mobilité :
les freins, les conditions de réussite..... p. 8

5 étapes pour préparer votre mobilité..... p. 12

LES DISPOSITIFS DE LA MOBILITÉ

La mutation..... p. 14

Le détachement, l'intégration..... p. 16

L'affectation en PNA,
la mise à disposition..... p. 18

Le maintien dans l'emploi..... p. 20

La disponibilité..... p. 22

La reconversion..... p. 24

Le coaching..... p. 26

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Les concours et examens professionnels..... p. 28

La validation des acquis
de l'expérience (VAE)..... p. 30

Le bilan de compétences..... p. 32

Le compte personnel de formation (CPF)..... p. 34

Le congé de formation professionnelle
(CFP)..... p. 36

POUR PASSER À L'ACTION

Les clés de votre mobilité : réseaux sociaux,
CV, lettre de motivation, entretien..... p. 38

Qui peut vous accompagner ?..... p. 40

La boîte à outils..... p. 42

Le carnet d'adresses des Régions..... p. 46



FICHES MOBILITÉ & FORMATION - MISES À JOUR - PLUS DE TÉMOIGNAGES <https://goo.gl/Hqrf9e>

REMERCIEMENTS

La réalisation du Guide de la Mobilité et sa diffusion gratuite en version papier et numérique ont été rendues possibles grâce au soutien de **nos partenaires et annonceurs** : nous remercions vivement La Banque Française Mutualiste (BFM), La Direction de l'information légale et administrative (DILA) et les éditeurs DUNOD, HACHETTE Éducation et VUIBERT.

Nous remercions ici également **chacun des agents publics qui ont accepté de partager leur expérience et de témoigner** de leurs parcours de mobilité et de formation. Retrouvez tous les témoignages recueillis pour ce Guide, dont de nombreux n'ont pas été publiés dans ces pages, sur le site www.vocationservicepublic.fr

Un grand MERCI enfin aux **directions des Plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), aux Conseillers mobilité-carrière et Coachs** qui ont apporté leur contribution tout au long de la rédaction de ce Guide, et en particulier à Sophie Édeline et Catherine Laignillon (PFRH Normandie), Dominique Pardoux (ex.DGAFFP), Nicole Robert (Diotime Coaching), Gilles Lemée (PFRH Nouvelle-Aquitaine), Julien Picot (PFRH Centre Val-de-Loire), Joël Vincent (PFRH Corse), Fanny Le Gentil (DRH Communauté urbaine Grand Reims), Chystelle Gobert et Aude Borde-Courtivron (CNFPT Grand Est), Céline Gillet (CMC ministère de la Justice), Christel Blaszcak (PFRH Occitanie), Céline Klein et Laurent Giese (PFRH Grand Est), Jean-Pierre Krier...

DANS UN MONDE QUI BOUGE, DES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS MOBILES

Dans une société marquée par des transformations profondes (institutionnelles, culturelles, économiques, technologiques...), par une accélération rapide des rythmes des changements, par la recherche de l'efficacité et de la maîtrise des coûts, l'individu se trouve confronté à des situations génératrices au moins d'inquiétude sinon de stress, reconversions professionnelles subies voire perte de travail, démotivation, ruptures existentielles et de valeurs, difficultés d'adaptation à un environnement en évolution continue, maladie...

Parallèlement il reçoit l'injonction d'être plus autonome, d'anticiper sa situation, de se projeter dans un monde complexe, d'être « mobile » dans ses choix de vie professionnelle, de se penser « acteur » de son devenir. Ce contexte peut naturellement être vécu comme anxiogène.

Néanmoins, le changement peut aussi constituer pour la personne une réelle opportunité. Puisque l'individu est au cœur de la structure, puisqu'il en est la « ressource » première et fondamentale, « le changement bien accompagné » peut avoir sur lui des effets extrêmement positifs : motivation, engagement, enrichissement de ses compétences et valorisation de son potentiel.

Par ailleurs, les mentalités évoluent et de plus en plus de jeunes -et moins jeunes- aspirent à avoir plusieurs vies professionnelles, aspirent non plus à « faire carrière » mais à trouver dans leur travail du sens, de la flexibilité et du bien-être, un équilibre vie privée /vie professionnelle, la possibilité de développer leur potentiel... La notion de « sécurité », incarnée par les emplois de la Fonction publique, du secteur bancaire..., n'est plus aussi prégnante qu'elle le fut dans les décennies passées.

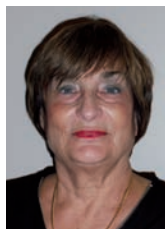
À cet égard, pour réaliser et réussir ces transitions et selon les situations, soit dans la moindre souffrance, soit dans des conditions optimales, il émerge, de la part des individus, une demande de plus en plus pressante d'accompagnement par un tiers, neutre, bienveillant et professionnalisé.

C'est dans cette approche très générale que s'inscrit aujourd'hui la problématique de la mobilité des agents dans la Fonction publique.

Certes le statut des fonctionnaires est largement construit sur la notion de carrière qui, sauf « accident » se conçoit comme un parcours linéaire et ascendant, de l'entrée dans la Fonction publique à la sortie (principe de l'avancement statutaire); toutefois, dans le contexte précédemment décrit et en application du principe d'adaptabilité du service public, on parle désormais de **parcours professionnel**.

Cela signifie que, pendant plus de 40 ans en général, le parcours de l'agent public sera constitué d'étapes où la personne pourra ne pas toujours exercer le même métier (certains métiers disparaissent, d'autres apparaissent), ne pas toujours résider au même endroit (sur sa demande ou en raison de restructurations), ne pas avoir toujours le même employeur (sur sa demande ou en raison des réformes institutionnelles) et ne pas avoir toujours la même rétribution...

En tout état de cause, la personne connaîtra des mobilités, choisies ou non, qui seront d'autant plus enrichissantes et structurantes qu'elles auront été réfléchies, préparées avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle et que les modalités juridiques de leur mise en œuvre seront « facilitantes ». ■



Dominique Pardoux

Ex Chargée de mission qualité RH et organisation de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFF) - Cheffe de projet GPEEC et gestion des compétences (RIME, dictionnaire, réseau interministériel des conseillers mobilité-carrière)
Coach senior (accompagnement individuel et des organisations de la Fonction publique)
Formatrice Management, outils RH.

VOTRE PARCOURS DE MOBILITÉ : LES FREINS, LES CONDITIONS DE RÉUSSITE



NICOLE ROBERT

Ancienne conseillère mobilité-carrière à la PFRH (plate-forme interministérielle des ressources humaines) Île-de-France, créatrice du cabinet DIOTIME COACHING, spécialisé dans le coaching professionnel individuel et collectif et l'accompagnement des organisations publiques ou assimilées (codéveloppement et conduite du changement). (Voir son témoignage p. 24-25)

Réaliser une mobilité professionnelle revient à **expérimenter un changement** : de fonction, de rôle, de métier, d'environnement professionnel, de statut, voire un changement géographique. Cela oblige à se défaire de ses habitudes, de ses repères : se familiariser avec une culture et un environnement de travail différents, adopter de nouvelles façons de communiquer, opter pour un nouveau rythme de travail, quitter une équipe familière pour aller vers de nouveaux collègues. Le plus souvent, cela implique de **sortir de sa « zone de confort »**.

Cela invite aussi à **remettre les « compteurs à zéro »**, à endosser un nouveau rôle, à mobiliser ou acquérir de nouvelles compétences, à vous construire de nouveaux liens d'appartenance. C'est un travail de recomposition de votre identité professionnelle.

Il est normal que cela ne soit pas évident, surtout dans une conjoncture qui peut paraître anxiogène, où l'on perçoit d'une part un sentiment général diffus de « menace », peu propice à des stratégies de changement et, d'autre part, une injonction à la mobilité dans le but de doper son employabilité et ses opportunités de carrière.

Le rapport à la mobilité est donc ambivalent : serait-ce désormais **une obligation dans la carrière** ? Sans doute, mais on aura toujours une tendance à penser que si l'on peut s'en passer, ce n'est pas plus mal !

Plutôt qu'acteur, l'agent a trop souvent tendance à **subir ces rebonds professionnels**.

Mais quand bien même les souhaits de mobilité sont clairement exprimés, désirés, leur mise en œuvre est parfois différée au vu des incertitudes sur l'avenir.

Ayez en tête cette maxime : **« La seule chose qui ne change pas, c'est que tout change ! »**

De quelque manière que ce soit, les êtres vivants, les systèmes politiques ou économiques, tout dans la vie est impermanence.

Nous avons beau le savoir, les changements, qu'ils soient individuels, collectifs, organisationnels, etc., génèrent une réponse émotionnelle qui sera fonction de l'intensité de sa charge, du délai pour l'appréhender et de notre capacité à l'assimiler.

« Tout changement de situation ou de contexte, subi ou choisi, génère de l'inquiétude. »

Plus l'anxiété est forte, plus notre capacité à nous adapter se trouve entravée.

Comment alors dépasser cette peur de l'inconnu ? D'abord en considérant cette angoisse comme **naturelle et légitime**.

Une mobilité commence, pour tous, par un moment psychologique d'incertitude, de questionnement, d'introspection, caractérisé par des interrogations sur soi, sur sa sécurité, sur ses perspectives d'avenir : peur d'échouer, de faire le mauvais choix, de s'aventurer dans l'inconnu...

En fonction des ressources dont nous disposons (ou pensons disposer) à ce moment-là, elle peut également nous engager dans un dédale de réflexions et de remises en question d'où il est parfois difficile de s'extraire seul. Identifier ses peurs et les exprimer clairement est une première manière d'y faire face.

En second lieu, là où vous n'avez aucune raison de douter, c'est sur **votre capacité à gérer le changement. Vous l'avez déjà fait.**

« À y regarder de plus près, votre environnement de travail actuel ne vous fait-il pas vivre régulièrement des changements ? »

Le départ d'un ou plusieurs collègues, l'arrivée d'un nouveau responsable hiérarchique, l'abandon d'un projet engagé, un processus de restructuration interne, un nouveau projet de service ne sont-ils pas des changements auxquels vous faites déjà face ?

Vous pouvez enfin solliciter vos interlocuteurs internes de proximité, explorer des supports d'information pertinents et utiliser les bons outils pour désamorcer l'angoisse et enclencher une dynamique de mobilité.

Vos peurs, celles de vous jeter à l'eau, de « vendre » vos compétences devant un recruteur, de vous remettre en question, sont des freins dans vos désirs d'avancer et vous empêchent d'avoir confiance en vous et en l'avenir.

Acceptez-les plutôt que de les combattre ou les nier car elles sont un atout : elles vous aident à analyser la situation et à identifier votre besoin d'accompagnement à la concrétisation de votre projet.

C'est le secret de la réussite de votre mobilité : l'analyse objective et circonstanciée de votre situation.

Que vous la fassiez seul ou accompagné, celle-ci se réalisera par rapport à deux dimensions :

- D'une part, la **dimension liée à votre travail actuel**, et à votre attachement à ce travail : le contenu du travail et les compétences à mobiliser, l'organisation du travail et les conditions d'exercice, le climat et les relations de travail, mais aussi les considérations statutaires et l'équilibre en place avec votre vie personnelle.

- D'autre part, la **dimension liée à vous-même** qui dépasse la seule question du projet professionnel et renvoie plus globalement à vos représentations et ressources individuelles : votre approche du changement et votre rapport à l'avenir, vos capacités à gérer les incertitudes générées par le projet de mobilité, vos capacités à investir de nouveaux contextes de travail et à acquérir de nouvelles connaissances et compétences.

La prise en compte de ces 2 dimensions favorisera la définition et l'aboutissement de votre projet de mobilité.

Ces changements qui jalonnent de plus en plus la vie professionnelle sont l'occasion de vous interroger sur votre dynamique et votre devenir professionnel. Elles doivent être perçues comme un moment privilégié de réflexion, de recul sur vous et sur votre parcours afin d'être ou de devenir acteur agile de votre carrière.

Pour cela, veillez à ce que vos peurs ne soient pas « sclérosantes » et ne vous empêchent pas d'agir. Il faut oser **se mettre en situation de déséquilibre** (ce n'est pas toujours confortable), mais votre envie d'avenir doit prendre le pas sur vos craintes de perdre des acquis du passé.

« Le risque est directement connecté à la notion d'opportunité. »

Si notre monde moderne est plus complexe, il présente aussi **plus d'opportunités** qu'avant : on peut donc évoluer, changer de parcours, de métier, de structure publique.

Alors, pour passer à l'action, n'hésitez pas à demander un accompagnement, allez vers votre responsable RH, votre conseiller mobilité-carrière ou conseiller en évolution professionnelle... Ne restez pas seul avec votre projet ! ■



CONTACT DIOTIME COACHING

www.diotime-coaching.fr



Banque Française Mutualiste Pour **chaque agent** du secteur public, à **chaque étape** de sa vie

« Notre ADN : **conseiller et accompagner** les agents du secteur public, leur proposer des solutions bancaires adaptées et pertinentes **tout au long de leur carrière et de leur mobilité.** »



**Entretien avec
Thierry Durand,**
Directeur des Partenariats
de la Banque Française
Mutualiste

La mobilité des agents du secteur public est un sujet qui vous tient à cœur...

Tout à fait. C'est un sujet essentiel pour nous, parce qu'il est porteur d'enjeux importants pour les agents. Selon le plus récent rapport sur l'état de la Fonction publique, **plus de 530 000 agents ont connu au moins un type de mobilité en 2016.**

Et la tendance est au développement. Cette mobilité, choisie ou subie, géographique ou fonctionnelle, implique des ajustements ou des changements souvent importants dans la vie des agents.

En tant que banque des agents du secteur public, notre mission est de comprendre les enjeux et les conséquences de la mobilité, pour l'accompagner de manière pertinente. Nous sommes donc aux côtés de nos clients tout au long de leur carrière, dans tous les moments de leur vie (naissance, mariage, divorce, reconversion, retraite, etc.) et dans leur mobilité. Avec, à chaque étape, une volonté forte de leur proposer des solutions bancaires adaptées.

« NOUS SOMMES UNE BANQUE DE
CONVICTIONS. **CITOYENNE, UTILE,
SIMPLE ET AU SERVICE DES AGENTS.** »

Quelles solutions proposez-vous pour accompagner la mobilité des agents du secteur public ?

Nous avons décliné des produits bancaires dédiés aux agents et qui répondent aux conséquences de leur mobilité, avec des avantages adaptés à chaque métier : militaires, enseignants, hospitaliers, territoriaux...

Ainsi, le **Prêt BFM Mobilité** est conçu pour financer les frais liés à la mobilité professionnelle – déménagement, ameublement, achat de véhicule, équipement, formations... – et adapté (montants, taux et durées) pour apporter une réponse juste aux besoins spécifiques de chaque agent.

En quoi la Banque Française Mutualiste est-elle une banque différente ?

C'est la seule banque en France dont le capital est intégralement détenu par des mutuelles du secteur public. C'est une singularité fondamentale et essentielle. Nous sommes fiers de notre connaissance des agents du secteur public appuyée par nos 6 000 correspondants mutualistes répartis partout en France qui entretiennent des liens directs avec eux.

CHIFFRES CLÉS (2018)

1,2 million
de clients

6 000
relais mutualistes

24
mutuelles sociétaires

240
collaborateurs

La Banque Française Mutualiste bénéficie ainsi d'une bonne visibilité pour comprendre leurs enjeux, leurs attentes et d'une expertise unique pour leur proposer des solutions bancaires adaptées et pertinentes.

Partageant intrinsèquement les mêmes valeurs, nous bâtissons avec les agents du secteur public des relations de confiance et de proximité.

« NOS VALEURS SONT CELLES DES AGENTS QUE NOUS ACCOMPAGNONS AU QUOTIDIEN : **SOLIDARITÉ, RESPECT DE LA PERSONNE, RESPONSABILITÉ.** »

Depuis plus de 30 ans, la Banque Française Mutualiste se positionne comme le partenaire privilégié des agents du secteur public...

Nous proposons aux agents une gamme de prêts personnels, de l'épargne et des assurances de prêts à conditions attractives, et nous nous appuyons sur notre partenaire historique Société Générale pour distribuer notre offre. Ce modèle original permet aux agents de bénéficier ainsi de 2 banques en 1 : notre offre dédiée et performante, élargie des produits et services d'un grand groupe bancaire.

Comment ouvrir un compte à la Banque Française Mutualiste ?

Il suffit d'aller dans l'agence Société Générale de votre choix, un conseiller Banque Française Mutualiste est à votre écoute.

PLUS D'INFOS

- www.bfm.fr

- Découvrez notre plateforme d'information du secteur public sur www.bfm.fr/parlons-public

- Suivez notre actualité sur :

**LA BANQUE DE CHAQUE
AGENT DU SECTEUR PUBLIC**

1,2 MILLION DE CLIENTS NOUS FONT CONFIANCE





5 ÉTAPES POUR PRÉPARER VOTRE MOBILITÉ

Quels que soient votre situation et vos objectifs de mobilité, pour vous préparer au mieux à cette période de transition et de changements, voici une trame méthodologique en 5 étapes et quelques bonnes questions à se poser.

1 – FAITES UNE INTROSPECTION SUR LE SENS QU'A POUR VOUS LE TRAVAIL, VOS VALEURS AU TRAVAIL (satisfactions, accomplissement, réalisation et reconnaissance...) Mieux se connaître est la clé pour combiner efficacité et épanouissement professionnels. Le travail n'est pas l'unique moyen de s'épanouir. Vous pouvez vous épanouir en famille, à travers des activités d'engagement social, en approfondissant un sujet, en nourrissant une passion, etc. Néanmoins le sens que vous accordez au travail compte pour beaucoup dans la façon dont vous vivrez cette dimension de votre vie et impacte vos attentes par rapport à celle-ci. Être clairvoyant sur ce qui vous anime vous permettra de trouver le poste et l'environnement de travail qui vous correspond ou tout au moins qui est le moins en décalage avec vos aspirations profondes.

Exemples de questions à se poser :

Qu'est-ce que j'attends de mon travail ?
Ces attentes dépendent-elles de moi ou de mon environnement ?
Ces attentes me parlent de quels besoins personnels à satisfaire ?
Quelles actions pourrais-je initier pour mieux répondre à ces besoins ?
Quelles attitudes pourrais-je adopter pour mieux répondre à ces besoins ?

2 – DÉFINISSEZ UN PROJET PROFESSIONNEL... PARCE QU'ON NE TROUVE QUE CE QUE L'ON CHERCHE

« Il n'est pas de vent favorable pour celui qui ne sait où il va », nous rappelle Sénèque. Il faut par conséquent se donner un but, avoir un projet, viser une destination, quitte à modifier le cap si, en chemin, on s'aperçoit que l'on a fait « fausse route ». Cependant, même s'il faut modifier plusieurs fois votre parcours afin de vous adapter, même si vous devez toucher à plusieurs domaines différents, même si vous faites le choix de retourner aux études pour mettre à jour vos compétences ou en acquérir de nouvelles, il ne s'agit pas d'une « fausse route » si ces choix répondent d'abord à vos besoins, à ce que vous êtes et à ce que vous pouvez et voulez devenir.

Exemples de questions à se poser :

Qu'est-ce qui me motive ? Quels sont les sujets qui me passionnent ?
Quelles expériences personnelles, professionnelles ou sociales referais-je avec plaisir ?
Qu'est-ce que je ne souhaite absolument pas retrouver dans un nouveau poste ?
Si j'avais une baguette magique, vers quel poste/emploi/métier idéal m'orienterais-je ?
Vers quel projet puis-je aller pour être le plus en phase avec mon poste/emploi/métier idéal ?
Quel délai je m'accorde pour atteindre cet objectif ?

3 – ANALYSEZ RÉTROSPECTIVEMENT VOS EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Exemples de questions à se poser :

Quels postes m'ont le plus marqué, positivement ou négativement ?

Quelles difficultés professionnelles ont traversé mon parcours ? Comment les ai-je surmontées ?

Quels succès professionnels m'ont rendu fier ?

Quelles tâches/missions m'ont procuré une grande satisfaction professionnelle ? Lesquelles m'ont procuré une satisfaction moyenne ? Quelles sont, parmi mes activités professionnelles, celles qui me procurent le plus d'insatisfaction, d'angoisse ?

4 – APPRÉHENDEZ DE FAÇON RÉALISTE VOS COMPÉTENCES

Partez du concret, de vos réalisations, pour réfléchir aux compétences que vous avez mises en œuvre. Faites ensuite le lien avec vos différentes fiches de poste et le répertoire des métiers qui correspond à votre secteur d'activité (le répertoire interministériel des métiers de l'État – le répertoire des métiers territoriaux – le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière : voir page 44). Cela vous permettra de disposer d'un inventaire de vos compétences et de faire le point sur :

Vos connaissances particulières : en nommant deux à trois sujets ou domaines.

Vos savoir-faire : en indiquant les domaines dans lesquels vous avez acquis de l'expérience particulière.

Vos talents : en étant conscient des aptitudes que l'on vous reconnaît dans le cadre professionnel.

Votre plus-value : en identifiant dans quels domaines vos collègues, vos collaborateurs, votre hiérarchie vous sollicitent.

Exemples de questions à se poser :

Quelles compétences ai-je à offrir à un employeur ?

Pour répondre : Sur le plan technique, je peux... – Je possède 3 ans d'expérience au niveau... – Au plan humain ou social, j'ai de la facilité à... – J'ai des forces en... – J'ai des aptitudes pour... – J'ai beaucoup de motivation envers... – J'ai beaucoup d'intérêt pour...

Quelle est ma valeur ajoutée ? Pourquoi un employeur devrait-il retenir ma candidature ?

Pour répondre : J'ai des connaissances particulières en... – J'ai réalisé... – J'ai remporté... – J'ai développé de façon autonome... – J'ai consacré 6 mois à... – Je possède une expérience transférable ayant contribué à... – J'ai mené le projet sur... – J'ai contribué à... – Mes études en... me procurent un atout face à... – Ma connaissance des langues, des cultures, des procédés... ajoute...

Quels sont mes faiblesses, mes points d'amélioration ?

5 – DÉTERMINEZ UN PLAN D'ACTION ET IDENTIFIEZ LES MOYENS À METTRE EN ŒUVRE ET LES INTERLOCUTEURS À SOLLICITER POUR FAIRE ABOUTIR VOTRE PROJET

Nul n'est apte à rédiger d'un seul jet son projet de mobilité avec clarté et concision. Une telle démarche nécessite réflexion, recherche, prise de recul et pugnacité. Il vous faudra donc :

- **recueillir de l'information et rester en veille** sur les opportunités de poste et sur l'actualité de votre domaine d'activités ;
- **solliciter les interlocuteurs internes/externes** qui peuvent vous accompagner ou faciliter votre mobilité ;
- **identifier les dispositifs** statutaires adaptés à la réalisation de votre projet ;
- **déterminer s'il y a nécessité de formation** et recenser les modalités de financement. ■

Exercice pratique sur trois de vos réalisations professionnelles probantes

Identifiez 3 expériences qui ont été pour vous une réussite, vous ont permis d'accomplir quelque chose et fait ressentir de la fierté.

Ces verbes peuvent vous aider à débiter vos phrases : j'ai analysé, assemblé, compilé, conçu, construit, contrôlé, coordonné, créé, développé, dirigé, enseigné, évalué, facilité, opéré, interviewé, motivé, négocié, vendu, observé, organisé, planifié, orienté, exprimé, présenté, produit, programmé, promu, publié, réalisé, rédigé, réparé, résolu, supervisé, tenu à jour, utilisé...

- 1.
- 2.
- 3.

Associez à ces trois réalisations trois qualités ou compétences mises en œuvre

- 1.
- 2.
- 3.

LA MUTATION

Dans les trois Fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), un fonctionnaire titulaire peut faire une demande de mutation interne pour changer d'affectation au sein de son ministère, de sa collectivité ou de son établissement.

Ce type de mutation peut aussi lui être imposé par son administration, par exemple si son poste est supprimé, son service restructuré, ou en cas d'inaptitude physique.

En revanche, la mutation externe, qui consiste à changer de ministère, de collectivité ou d'établissement, ne peut être sollicitée que par l'agent lui-même.

LE TÉMOIGNAGE DE NADIYA G.



Nadiya G., 49 ans,
adjointe administrative au ministère
de la Justice

J'ai un bac + 2 en secrétariat bilingue anglais. J'ai toujours travaillé dans divers types de secrétariat donc tout naturellement, j'ai poursuivi dans ce domaine. J'ai d'abord travaillé dans le privé, dans différents secteurs.

Puis j'ai souhaité intégrer la Fonction publique en me présentant à un **recrutement sans concours** d'adjoint administratif de l'État. Sélectionnée sur dossier, j'ai été admise suite à un entretien avec un jury puis affectée à la direction des services judiciaires (DSJ - ministère de la Justice), plus précisément au tribunal de grande instance (TGI) de Vienne.

J'ai ensuite **demandé ma mutation** à Marseille pour rejoindre mon conjoint. Suite à notre séparation, j'ai souhaité à la fois partir en Normandie et passer de la direction des services judiciaires (DSJ)

à la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) : j'ai obtenu ma mutation à Rouen sur un poste de secrétaire en PJJ.

Mais mon poste a été supprimé suite à une **fusion de services** et j'ai été contrainte de muter à nouveau : j'ai obtenu un poste au tribunal de grande instance (TGI) de Rouen, ce qui me faisait dépendre à nouveau de la DSJ.

Après quelques années, j'ai envisagé une **mobilité par détachement**. En effet, j'ai souhaité changer d'ambiance de travail et pouvoir exercer mon goût prononcé pour l'accueil, le relationnel, ce qui ne correspondait pas aux fonctions que j'exerçais au TGI.

Dès lors que j'ai eu ce projet de détachement, je me suis tournée vers une **conseillère mobilité-carrière interministérielle à la PFRH** (Préfecture). Elle m'a entendue et soutenue dans ma démarche. Elle m'a aidée, conseillée pour refaire mon CV, le valoriser... Par ailleurs, elle m'a informée des différents types de mobilité, de mes droits, des contraintes... Elle m'a appris l'existence du site « portail de la Fonction publique » (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>) qui est une vraie mine d'informations. Sincèrement, j'ai vraiment bien été conseillée et guidée dans mon entreprise. C'était très rassurant.



LA LOI MOBILITÉ DU 3 AOÛT 2009
<https://goo.gl/9SHgzg>

CE QUE CETTE MUTATION M'A APPORTÉ

Les impacts liés à cette mutation ont été multiples : je me sens bien dans mon poste, du coup cela se répercute aussi dans ma vie personnelle. J'aime ce que je fais, c'est très varié et dynamique. Je suis en contact avec les jeunes, les familles, les éducateurs, les établissements scolaires. La dimension humaine et sociale est importante. J'en fais donc un bilan positif : j'ai fait le bon choix.

Une chose est sûre : j'encourage toutes celles et ceux qui veulent bouger (il y a plusieurs voies), il faut y aller. Si vous avez envie de bouger, bougez. C'est un droit, on a cette chance dans la fonction publique. De plus, c'est un enrichissement personnel et professionnel. Il faut juste avoir les bonnes informations, pour cela il ne faut pas hésiter à aller voir un CMC (présent dans de nombreuses administrations) ou encore contacter un CMC à la PFRH qui est un expert sur le sujet de la mobilité.

Cependant, mon projet de détachement a été **refusé en raison de nécessités de service**. J'étais toujours déterminée à partir, donc j'ai cherché un nouvel emploi. J'espérais trouver un poste susceptible de m'intéresser et auquel je pouvais correspondre, avec éventuellement des formations pour être vraiment opérationnelle. Évidemment, bien que motivée, j'avais quelques craintes : ferais-je vraiment l'affaire, cela allait-il vraiment me plaire ?...

Une opportunité s'est alors présentée : il y avait un poste vacant de secrétaire à la PJJ qui m'intéressait énormément. Ma conseillère, avec qui j'étais toujours en contact, m'a beaucoup soutenue moralement dans cette démarche. J'ai donc **demandé ma mutation** en décembre, que j'ai obtenue en juin pour une prise de poste en septembre. Une fois encore, j'avais eu un avis défavorable pour nécessités de service. J'étais dépitée, mais heureusement la décision de la **commission administrative paritaire (CAP)** est suprême et celle-ci m'a finalement accordé ma mutation. ■

LE DÉCRYPTAGE DU CMC-COACH

Gilles Lemée, conseiller mobilité-carrière, coach certifié de la PFRH Nouvelle-Aquitaine

Le parcours de Nadiya prouve que la mobilité géographique et fonctionnelle est possible pour tout agent de la Fonction publique. Il a été marqué par des déplacements au sein de la Fonction publique d'État, mais il aurait été le même pour des mutations dans la Fonction publique territoriale ou hospitalière.

Les dispositifs administratifs permettent de gérer toutes les situations que rencontrent les fonctionnaires dans l'évolution de leur parcours professionnel, que cela soit pour **des choix personnels ou des évolutions professionnelles**.

La loi « **mobilité** » du 3 août 2009 a levé les freins réglementaires à la mobilité. Elle a notamment donné à l'agent un **droit à la mobilité** auquel l'administration d'origine ne peut s'opposer que dans des cas très limités de nécessités de service.

Lorsque l'on s'engage dans un processus de mobilité, il est impératif de se préparer et de **connaître les dispositifs administratifs**. La préparation personnelle tourne autour de son parcours antérieur et la mise en valeur des compétences que l'on a acquises dans les différents postes occupés.

La rencontre avec un conseiller mobilité-carrière pourra être très utile pour engager un parcours de mobilité. Elle vous permettra de mieux connaître l'environnement administratif de la mobilité, les incidences sur votre parcours professionnel, de mieux préparer vos candidatures en mettant en valeur votre parcours, notamment pour des mobilités interministérielles ou inter-fonctions publiques.



LA MUTATION

la Fiche pratique

<https://goo.gl/m7w5p1>

LE DÉTACHEMENT, L'INTÉGRATION

Un fonctionnaire titulaire peut demander son détachement dans un autre emploi de même catégorie dans la Fonction publique ou en dehors, dans certains cas et pour une durée déterminée.

Après un détachement, l'agent réintègre son administration d'origine ou intègre son administration d'accueil.

LE TÉMOIGNAGE D'EMMANUELLE C.



Emmanuelle C.,
détachée de l'Éducation nationale
vers l'Agence des services et paiements
(ministère de l'Agriculture) comme
chargée de mission Accompagnement
et projets RH

Je suis devenue professeure des écoles en 1998 après des études artistiques et culturelles et quelques années de petits boulots. J'ai enseigné dans tous les niveaux, de la maternelle au CM2, avec des publics variés. J'aimais beaucoup mon métier.

En janvier 2006, j'ai eu un **accident de la vie** et je suis entrée dans des problématiques de santé complexes. J'ai repris plusieurs fois le travail, mais je n'arrivais plus à soutenir le rythme de la classe et les exigences de la profession. En mai 2009, après une période de longue maladie, je me suis retrouvée sous le coup d'une inaptitude à enseigner en présentiel (c'est-à-dire à exercer mon métier).

La période qui a suivi fut très difficile pour plusieurs raisons : beaucoup d'incertitudes, de craintes et peu d'accompagnement de mon employeur.



LE DÉTACHEMENT

la Fiche pratique

<https://goo.gl/V6CFrG>

J'ai bénéficié de trois ans d'aménagement thérapeutique mais en parallèle, aucune démarche pour envisager l'avenir à 35 ans. Il m'a fallu prendre le problème à bras-le-corps pour entrer dans une **démarche de mobilité**. Heureusement, ma santé s'est améliorée et j'ai reçu le soutien de mes proches.

À partir de 2012, j'ai effectué une **mobilité en interne** avec une bascule du premier vers le second degré **par la voie du détachement**. Je suis devenue conseillère principale d'éducation (CPE). En 2014, j'ai intégré le corps des CPE. Ce nouveau métier me permettait d'investir ma connaissance du système éducatif, des relations avec les familles et les partenaires. De plus, il m'a permis de développer de nouvelles compétences : manager une équipe, rendre compte et assister le chef d'établissement...

Toutefois, la réflexion que j'avais entamée sur mon évolution professionnelle n'avait pas encore abouti et elle s'est poursuivie.

J'ai rencontré un **conseiller mobilité-carrière** de la PFRH de Bordeaux à l'occasion d'une **formation SAFIRE** (système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale). Cela m'a ouvert l'horizon des autres ministères et des trois versants de la Fonction publique. J'ai même envisagé le secteur privé. Le champ des possibles s'est démultiplié et cela m'a confortée dans ma démarche.

J'ai affiné mon projet avec lui et exploré plusieurs pistes grâce à des enquêtes-métiers et un stage de 15 jours dans une chambre des métiers (service formation tout au long de la vie – FTLV).

En parallèle, je me suis exercée à l'entretien de recrutement, ai fait évoluer mon CV et ma technique de rédaction des lettres de motivation. J'ai aussi suivi des **formations** en lien avec la mobilité professionnelle.

À partir de juillet 2016, j'ai postulé à des annonces parues dans la **BIEP (bourse interministérielle de l'emploi public)**. J'ai passé 7 entretiens de recrutement. C'est un exercice complexe et la pratique est garante du succès. D'autant qu'au cours de cette période, j'ai aussi affiné mon orientation professionnelle et préparé mes proches à un changement majeur dans notre vie familiale.

En mai 2018, j'ai postulé à une annonce qui correspondait exactement à la mission que je recherchais. À la suite de deux entretiens de recrutement, j'ai effectué, en septembre 2018, une **mobilité en détachement** au ministère de l'Agriculture, après pile 20 ans de services à l'Éducation nationale.

Je suis aujourd'hui chargée de mission à l'Agence des services et paiements. Je travaille à la direction des ressources humaines, au service accompagnement. Je suis chargée de l'accompagnement collectif au changement. Plusieurs autres thématiques viendront ensuite...

C'est un changement radical dans ma vie professionnelle et personnelle. Je découvre un environnement professionnel inconnu et complexe. Je n'ai plus de contact avec le public et je dois m'adapter à de nouvelles pratiques. ■

CE QUE M'A APPORTÉ CETTE MOBILITÉ

Sur le plan familial, je suis actuellement « célibataire géographique ». Je rentre chez moi le week-end.

Le choix de changer de métier a impacté toute ma famille. Toutefois, nous étions prêts et je ne suis pas partie très loin, finalement. Pour l'instant, la vie s'organise bien et je bénéficie du soutien sans faille de mon conjoint. De plus, les enfants ont grandi et ils sont presque autonomes.

LE DÉCRYPTAGE DU CMC

Julien Picot, conseiller GPEEC et CMC de la PFRH Centre-Val de Loire

Le témoignage d'Emmanuelle illustre parfaitement la possibilité pour un agent public de changer d'administration et de se reconverter sur un métier a priori très différent de son métier initial.

Le détachement est un dispositif particulièrement adapté à ce type de démarche puisqu'il permet de faire une mobilité, tant en interministériel qu'en inter fonction publique, vers la grande majorité des corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau que son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Le parcours d'Emmanuelle met également en évidence les démarches qui peuvent être entreprises pour concrétiser son projet d'évolution professionnelle.

Se faire accompagner par un conseiller mobilité-carrière, se former et être active sur le marché de l'emploi public lui ont permis de maximiser ses chances de voir son projet aboutir.

Malgré les freins qui peuvent exister et notamment la difficulté à faire le deuil d'un métier que l'on ne peut plus exercer, Emmanuelle a fait preuve d'ouverture d'esprit en s'ouvrant à de nouveaux horizons et de persévérance. Ces deux qualités sont indispensables au succès d'un projet d'évolution professionnelle.



L'INTÉGRATION DIRECTE

la Fiche pratique

<https://goo.gl/qeGcNf>

Aujourd'hui, je bénéficie d'un meilleur salaire et de bonnes conditions de travail. J'ai des perspectives de carrière intéressantes et une grande montée en compétences devant moi. Je devrais être intégrée en 2019, dans le corps des attachés interministériels. Cela devrait faciliter d'autres mobilités si je le souhaite...

La mobilité professionnelle exige de l'endurance, un accompagnement de qualité et une bonne dose d'introspection. Il est certain que le parcours n'est pas simple mais il est possible. C'est une aventure enrichissante et source d'équilibre.

LA MISE À DISPOSITION, L'AFFECTATION EN PNA

La mise à disposition (MAD) et l'affectation en position normale d'activité (PNA) permettent à l'agent de travailler hors de son administration d'origine sans rompre tout lien avec elle. Il reste dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, s'il est fonctionnaire, ou attaché à son emploi, s'il est contractuel, et continue à percevoir la rémunération correspondant à son emploi dans son administration d'origine.

LE TÉMOIGNAGE DE NADINE G.



Nadine G., 36 ans, affectée dans un nouveau ministère en position normale d'activité

Après un DUT chimie, j'ai passé et obtenu en 2003 le **concours de technicien supérieur** de l'industrie et des mines (catégorie B, ministère de l'Économie et des Finances – corps désormais intitulé technicien supérieur de l'économie et de l'industrie). J'ai été formée de 2003 à 2004 à l'**École des mines de Douai**. À l'issue de cette formation, j'ai été affectée sur un poste d'inspectrice des ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement) à Ajaccio. Puis, en 2011, j'ai sollicité une **mobilité** vers un poste de chargée d'opérations sur les fonds FEDER (fonds européen de développement régional), que j'ai obtenu, toujours à Ajaccio.

En 2016, les compétences du FEDER ont été transférées vers la région, ce qui engendrait la **suppression de mon poste**. On m'a proposé un poste de chargée d'opération PEI (programme exceptionnel d'investissement) en DREAL (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) : j'ai refusé parce que ce poste, principalement administratif (instruction de dossiers financiers), qui comportait beaucoup moins la dimension technique de mon ancien poste, ne m'intéressait pas.

On m'a alors proposé de faire un **bilan de compétences** avec le conseiller mobilité-carrière de la préfecture. Nous avons fait le point sur mes compétences et mes aspirations. Il en est notamment ressorti que le poste idéal pour moi était un poste d'animation et de pilotage. En parallèle, j'ai eu l'occasion d'assister à une conférence intitulée « Les services de l'État se mobilisent contre le changement climatique ». J'ai découvert à ce moment-là la DRAAF (direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt) : la structure en tant que telle, mais aussi ses missions.

Une **opportunité** s'est alors présentée : un poste de chef de projet Écophyto vacant à la DRAAF. Cela a été pour moi l'élément déclencheur de ma **mobilité** vers le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.



LA MISE À DISPOSITION, L'AFFECTATION EN PNA
la Fiche pratique
<https://goo.gl/kK3xXf>

CE QUE M'A APPORTÉ CETTE MOBILITÉ

Le bilan général de cette mobilité est plutôt positif. J'ai pu montrer mes **capacités de changement et d'adaptation** et avoir l'occasion de relever un défi. Cela m'a permis de découvrir un nouveau travail, de nouveaux collègues, et de m'enrichir de **nouvelles compétences**, sur le plan professionnel. Ce nouveau poste (de catégorie A) est très différent du précédent (de catégorie B+) : cela a été une opportunité pour moi d'accéder à davantage de responsabilités, ce qui correspondait à ce que je recherchais.

À ceux qui se lancent dans une démarche de mobilité, je conseille de bien cadrer l'aspect salarial en amont, de **se faire accompagner** par un conseiller mobilité carrière et par le coaching, en amont et après la prise de poste, de **ne pas rester seul** : cela a été une grande aide pour moi. Enfin, il faut oser malgré la peur que le changement suscite parfois. Cette capacité lui permettra de rebondir.

J'avais au départ quelques craintes, liées au changement vers un **nouveau ministère** et à l'éventuelle difficulté d'un retour à mon ministère d'origine (le ministère de l'Économie et des Finances). En particulier, au niveau financier, je risquais de perdre mes primes, beaucoup plus avantageuses au ministère de l'Économie qu'à l'Agriculture.

Enfin, j'avais des doutes sur l'adéquation de mon profil au poste que je visais. Mais ces craintes ont été levées par ma volonté de changement et de progression, ainsi que grâce à un entretien d'embauche à la DRAAF : cet entretien a confirmé que mon profil correspondait au poste et la cheffe de service a émis un avis très favorable sur ma candidature. Il me restait alors à déposer ma candidature officielle.

Une de mes principales difficultés était d'obtenir la garantie du **maintien de mes primes**, sans laquelle je n'étais pas prête à quitter mon ministère : j'ai été aidée sur ce point par le conseiller mobilité-carrière du ministère des Finances en juillet 2016. C'est lui qui m'a alors proposé la **PNA** et qui a appuyé ma demande pour que je l'obtienne.

J'ai déposé ma **candidature** officielle à la DRAAF le mois suivant en émettant une condition : celle d'être affectée en PNA. J'ai obtenu un avis favorable de la **CAP** (commission administrative paritaire) en décembre de la même année.

Étant affectée en PNA, je suis payée par mon ministère d'accueil, mais sur la base de mes primes de mon ministère d'origine, ce qui n'est pas simple à gérer. Il était difficile pour moi d'identifier le bon interlocuteur pour ces questions financières. ■

J'AI BÉNÉFICIÉ D'UN COACHING

J'ai eu la chance d'être accompagnée par un CMC très compétent sous la forme d'un coaching individuel : ce coaching s'est déroulé sur 5 séances d'1 heure, de mars à juin 2017. L'objectif visé était à la fois de me permettre de **m'adapter à mon nouveau contexte de travail** et prévenir une situation de conflit. Grâce à une écoute active, bienveillante et dans un cadre confidentiel, le coaching individuel m'a permis non seulement de m'adapter plus facilement à mes nouvelles fonctions, mais il m'a également permis de **changer ma manière d'appréhender les problèmes pour mieux les résoudre à l'avenir**. (Voir aussi Le coaching p. 26)

LE DÉCRYPTAGE DU CMC-COACH

Joël Vincent, conseiller mobilité-formation-GPRH, coach certifié de la **PFRH Corse**

Le parcours de Nadine illustre bien l'intérêt, dans un bilan de carrière, d'identifier et valoriser ses **compétences transversales et/ou transférables** comme vecteur de mobilité.

C'est, de mon point de vue, un élément de crédibilisation de sa candidature dans une administration différente et sur un poste a priori éloigné de celui qu'elle occupait précédemment.

La démarche engagée sur le bilan de carrière/projet professionnel a permis à Nadine, d'une part, de clarifier ses objectifs professionnels, et d'autre part, d'étayer les éléments de motivation au-delà du déclaratif lors de l'entretien d'embauche, et donc de convaincre le recruteur du caractère réfléchi et objectif de sa candidature.

Du point de vue administratif, l'affectation en PNA a été un **élément facilitant** pour l'accueil de l'agent dans une autre administration, en préservant son statut et son niveau salarial (primes).

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le processus de maintien dans l'emploi intervient lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la Fonction publique. Des solutions sont alors mises en œuvre pour prendre en compte l'impact de son état de santé dans l'exercice de son activité professionnelle et l'accompagnement.

Cet accompagnement vise notamment l'aménagement ou l'adaptation du poste de l'agent, ou un changement de poste sur un autre emploi.

LE TÉMOIGNAGE DE LAURE D.



Laure D., de l'Éducation nationale
à la Fonction publique territoriale

J'ai toujours voulu travailler auprès des enfants. Aussi, après l'obtention de mon **BEP carrières sanitaires et sociales**, je poursuis mes études dans le cadre d'un bac F8 dans le médico-social (ST2S actuellement). Après deux échecs, je réussis le **concours d'auxiliaire de puériculture** et entre à l'école de formation du CHU de Reims où j'obtiens mon certificat d'aptitude aux fonctions d'auxiliaire de puériculture.

Je travaille ensuite en halte-garderie, en pouponnière, en maternité, en centre aéré... La directrice du centre aéré me conseille de postuler pour la ville de Reims. C'est ce que je fais car je souhaitais travailler auprès des enfants dans les écoles maternelles. En devenant « fonctionnaire », j'avais une sécurité d'emploi et une possibilité pour évoluer professionnellement grâce aux concours.



LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

la Fiche pratique

<https://goo.gl/s2HZXi>

L'EXEMPLE DU DISPOSITIF DE FORMATION DONT LAURE A BÉNÉFICIÉ

À l'initiative du **Centre de gestion** de la Marne, en partenariat avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (**FIPHFP**) et l'expertise pédagogique du **CNFPT** de Champagne-Ardenne, ce dispositif de formation a eu pour mission de permettre à des agents en situation d'invalidité d'acquies les fondamentaux du métier d'adjoint administratif polyvalent.

Au préalable, les collectivités ont proposé à des agents en situation d'invalidité d'intégrer cette formation. Des tests écrits et des entretiens de motivation ont mené à la constitution d'un groupe de 16 stagiaires, qui a bénéficié d'un accompagnement par des tuteurs ayant suivi une formation ad hoc au préalable.

Un itinéraire complet de formation a permis, de décembre 2017 à mars 2018, une série d'immersions sous forme de stages pratiques en collectivité (40 jours), pilotés par le Centre de gestion de la Marne, pour mettre en pratique et valider les acquis des 10 modules théoriques (20 jours) réalisés par le CNFPT.

Ce dispositif s'inscrit dans le projet 2016-2021 du CNFPT, et son axe d'accompagnement des employeurs et des agents territoriaux pour faciliter les parcours de transition professionnelle.

Nous sommes en janvier 2000 et je commence mes premiers remplacements en école maternelle. Là, j'ai eu beaucoup de chance : mon remplacement de 15 jours est renouvelé, je suis **titularisée** en 2003 à mi-temps après une année de stage, puis à plein temps à partir de 2010.

Je souhaite alors travailler en écoles élémentaires en qualité d'agent d'entretien où j'ai le grade d'**adjoint technique de 2^e classe**. J'exerce ces fonctions jusqu'à 2013 où mes premiers soucis de santé commencent et s'accroissent jusqu'en 2015. Un reclassement et une adaptation de poste sont alors envisagés.

Début 2016, je reprends mon travail sur un **mi-temps thérapeutique** et, dans le même temps, me posant des questions sur mes capacités et voulant être active pour mon reclassement, je décide de demander au service formation de ma collectivité un **bilan de compétences** qui a montré mes autres capacités et, notamment, celles de pouvoir devenir agent administratif. Puis, en septembre, je travaille dans une autre école, mais d'autres soucis de santé viennent se greffer.

Après plusieurs mois en arrêt maladie, devenue **inapte sur mon poste de travail**, j'avais vraiment besoin de me sentir capable de pouvoir faire autre chose, de revoir du monde, bref d'avoir de nouveau une vie sociale... C'était pour moi très important.

La **proposition d'une formation** au métier d'adjoint administratif polyvalent, alternant théorie et pratique, a été pour moi une exceptionnelle opportunité. Cette formation a été une totale réussite grâce aux formateurs très professionnels, à la dynamique de groupe de tous les participants, à la polyvalence des divers modules proposés, à l'accueil qui nous a été réservé par tous les professionnels dans les services lors de nos stages pratiques, sans oublier le soutien des tuteurs qui nous ont accompagnés en nous proposant des lieux de stage et en prenant en compte nos capacités.

Mon objectif principal était mon **reclassement professionnel**. Aujourd'hui, grâce à cette formation complète, c'est chose faite : je suis désormais agent administratif auprès de la DRH et c'est pour moi un vrai bonheur ! Je me sens totalement intégrée à cette nouvelle équipe où je mets à profit mes toutes nouvelles compétences acquises. ■

LE DÉCRYPTAGE DE LA TUTRICE

Fanny Le Gentil, ergonome, service gestion des conditions de travail,
DRH Communauté urbaine Grand Reims

Je me suis proposée pour être « tutrice » d'un agent qui entrait dans le dispositif de formation d'adjoint administratif polyvalent pour les agents **en situation de reclassement**. En tant que référente handicap, je suis au quotidien la situation de ces agents, il me paraissait tout à fait naturel de prendre part à ce projet.

Ici, il faut prendre le mot « tutrice » comme tutrice organisationnelle plutôt que tutrice métier. Ma mission était d'organiser les différentes périodes de stages pratiques de l'agent que je suivais au sein de notre collectivité et de « préparer » le terrain.

En effet, il n'est pas toujours facile pour des agents en situation de reclassement professionnel d'expliquer son parcours, la raison pour laquelle il se retrouve dans ce dispositif... C'est pourquoi j'étais là afin de m'assurer de l'environnement bienveillant du terrain

d'accueil, en préparant le service le plus en amont possible. Nous avons la chance, dans une grande collectivité comme la nôtre, d'avoir une multitude de terrains de **stage à proposer**.

Cela m'a donc pris du temps pour préparer, contacter, organiser les différents accueils, mais j'ai pu en sentir le bénéfice dans les remerciements que m'a adressés la personne dont j'avais la charge.

Aujourd'hui, certains de nos agents qui ont participé à ce dispositif ont trouvé un **poste de reclassement** à l'issue de ce dernier. Pour moi, cela m'a permis de **renforcer les relations** que j'ai avec les services, et de rappeler cette nécessaire implication et **coopération** de tous auprès des agents qui rencontrent des obstacles dans leur parcours professionnel, en rappelant que cela peut arriver à n'importe qui !

LA DISPONIBILITÉ

La disponibilité est la situation du fonctionnaire titulaire qui, à sa demande ou à la demande de l'administration, cesse d'exercer son activité dans la Fonction publique pendant une certaine période, sans démissionner. Sa rémunération, ses droits à avancement et ses droits à la retraite liés à son activité dans la Fonction publique sont interrompus pendant cette période (ce qui devrait évoluer prochainement). Sa protection sociale est soumise à des règles particulières.

LE TÉMOIGNAGE DE SIGRID B.



Sigrid B., 31 ans, en disponibilité pour créer son entreprise (startup Profil Public)

Dès mes études, j'ai souhaité me diriger vers le service public : j'avais envie de contribuer à un projet, de me sentir utile à la société, d'être au service des usagers. Pour y parvenir, j'ai suivi un cursus « classique » : sciences po à Paris, pendant 5 ans. Je me suis orientée vers le **master « affaires publiques »** en alternance. J'ai alors eu l'occasion de faire des stages dans le public et dans le privé.

En 2011, j'ai réussi le **concours d'administrateur territorial**. J'ai suivi une formation de 18 mois à l'**INET** (Institut national des études territoriales), à Strasbourg, pendant laquelle alternaient cours et stages. Mon dernier stage s'est déroulé au

conseil régional du Nord-Pas-de-Calais, au sein de la DRH. On m'y a ensuite proposé un poste de directrice adjointe de la communication que j'ai occupé pendant 2 ans. Puis, suite à la fusion des régions, je suis devenue responsable du pôle communication de Lille pendant 1 an.

Mais en 2016, j'ai souhaité retourner à Paris et j'ai postulé pour un poste à la direction générale de Pôle emploi, domaine qui m'intéressait et qui était lié à mes expériences professionnelles précédentes. J'y ai été **recrutée en détachement** en tant que directrice adjointe des services aux demandeurs d'emploi. J'ai notamment travaillé sur l'adaptation de l'offre de services proposée aux demandeurs d'emploi en fonction de leur degré d'autonomie dans leurs recherches.

Dans le cadre de mon poste, je faisais beaucoup de veille sur l'emploi, dans le service public comme dans le privé. Il y a eu une évolution dans la manière d'appréhender le recrutement ces dernières années : il s'est digitalisé et il emprunte désormais les codes du marketing et de la communication. Côté service public, cette transformation a commencé, mais les outils à disposition n'ont pas forcément évolué. J'ai alors eu envie de contribuer plus activement à la transformation du service public en créant une plateforme d'emploi public d'un nouveau genre, qui permette au candidat de se projeter davantage sur un poste plutôt que d'avoir des offres d'emploi formatées qui n'en disent pas assez.



LA DISPONIBILITÉ

la Fiche pratique

<https://goo.gl/wm3PhY>

CE QUE JE VOUDRAIS PARTAGER

Cela fait maintenant 1 an que je travaille sur le développement de ma plateforme d'emploi, Profil Public (<https://profilpublic.fr>). La difficulté la plus importante dans ma situation, c'est la **question des revenus**. Je ne touche bien sûr plus aucune rémunération de la fonction publique et, n'étant pas au chômage mais en disponibilité, je n'ai droit à **aucune indemnité**. De plus, quand on lance un tel projet, les premiers revenus qu'on en tire sont le plus souvent aussitôt réinvestis dans l'entreprise. C'est pourquoi je réalise en parallèle des missions de conseil en communication, sous un statut d'auto-entrepreneur, mais je préférerais pouvoir me consacrer à temps plein à Profil Public. Je reconnais toutefois que c'est aussi une chance de pouvoir, grâce à la disponibilité, tester un tel projet et retourner dans la fonction publique si cela ne fonctionne pas.

Je souhaite actuellement poursuivre le développement de ma startup qui me permet de contribuer autrement au service public et je n'exclus d'ailleurs pas de réintégrer la fonction publique.

Ce que je conseillerais aux agents publics qui voudraient créer leur entreprise, c'est peut-être d'y aller petit à petit, **en testant même une micro-idée en parallèle de leur travail**, de ne pas se mettre en disponibilité trop vite afin de garder une source de revenus régulière. Il faut aussi s'entourer d'autres créateurs d'entreprise pour pouvoir parler de son projet.

Au début, je n'envisageais pas forcément ce projet sous la forme d'une création d'entreprise. J'imaginai plutôt une solution en interne, sous forme d'intrapreneuriat par exemple. Ce type de dispositif commence à se développer dans la fonction publique, mais il doit être porté par une institution, ce qui est compliqué dans le cas d'un projet transversal comme le mien. Dans le même temps, j'ai été prise dans un incubateur de startup à Paris. J'ai alors décidé de me mettre en **disponibilité pour création d'entreprise**, après m'être renseignée sur les démarches à suivre auprès de **conseillers RH de ma collectivité**. J'ai déposé mon préavis pour **mettre fin à mon détachement** à Pôle emploi et adressé ma **demande de disponibilité** auprès de mon service RH. Mon dossier a été envoyé à la **commission de déontologie**

qui devait se prononcer sur l'autorisation de ma création d'entreprise. Trois mois après, j'ai obtenu cette **autorisation**, ce qui a coïncidé avec la fin de mon détachement. Ma disponibilité a été effective à partir de ce moment-là et je n'ai pas rencontré d'obstacle particulier. ■

LE DÉCRYPTAGE DU CMC-COACH

Gilles Lemée, conseiller mobilité-carrière,
coach certifié de la PFRH Nouvelle-Aquitaine

La disponibilité est un dispositif qui permet de **sécuriser les parcours professionnel des fonctionnaires** qui souhaitent tenter des expériences dans le privé ou suivre leur conjoint dans une mobilité géographique par exemple.

Comme le dit Sigrid dans son témoignage, c'est une décision qui doit être réfléchie car, dans cette position d'activité, il n'y a pas de rémunération. C'est le retour qui est sécurisé, pas la période de disponibilité elle-même.

Dans le cadre d'une création d'entreprise, il est possible d'utiliser le **cumul d'activités** pour « tester » son idée dans un environnement plus sécurisé, car en partie rémunéré. Dans l'état actuel de la réglementation, il conviendra, pour pouvoir en profiter, de passer à une quotité de travail comprise entre 50 et 70 %.

Suivant votre projet, il faut savoir que la disponibilité peut être de droit ou sous conditions.

Il est important, lorsque l'on décide de partir en disponibilité, de connaître les **conditions de retour**. Elles diffèrent en fonction du versant de la Fonction publique duquel dépend le fonctionnaire.

Il convient aussi de respecter les délais, lors d'une demande de réintégration en fin de disponibilité. Ce respect doit permettre à l'agent de toucher une **allocation de retour à l'emploi (ARE)** s'il est placé en disponibilité d'office faute de postes vacants dans son administration.

La disponibilité doit évoluer au cours de l'année 2019 afin que soient prises en compte dans la carrière publique les années travaillées dans le privé (dans la limite de 5 ans). Ainsi, cela facilitera les passages entre le privé et le public, un passage dans le privé n'ayant pas d'impact sur la progression de la carrière dans le public.

LA RECONVERSION

Quand un agent de la Fonction publique souhaite se reconvertir vers le secteur privé, en devenant salarié ou en créant son entreprise, il peut demander sa démission, et perd, le cas échéant, son statut de fonctionnaire. Il pourra exercer, avec l'accord de la commission de déontologie, une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou une activité libérale.

LE TÉMOIGNAGE DE NICOLE R.



Nicole R., 46 ans, coach indépendante après avoir été contractuelle

Je suis entrée dans le service public complètement par hasard. Après un **master 1 de droit privé**, j'avais prévu de poursuivre avec un master 2 en criminologie au Canada, mais je n'ai pas pu concrétiser ce projet pour des raisons personnelles. Je me suis donc réorientée vers un **master 2 dans les ressources humaines**, au sein d'une école de commerce, en alternance. Pendant mon année de master 2, j'ai appris que la **Marine nationale** recrutait dans tous les domaines, notamment dans les ressources humaines. Moi qui étais attirée par des environnements sortant de l'ordinaire, j'ai postulé et ai été recrutée en tant qu'**officier sous contrat**.

Après cette expérience très enrichissante de 4 ans, j'ai envoyé des candidatures et me suis rendu compte que j'avais beaucoup plus de réponses dans le secteur public que dans le secteur privé.

J'ai été recrutée à la mairie de Neuilly-sur-Seine dans le cadre d'un **CDD de droit public**. J'y ai découvert la Fonction publique territoriale.

Cette seconde expérience m'ayant bien plu, j'ai choisi de poursuivre ma carrière dans la fonction publique. J'y suis donc restée en tant que **contractuelle**. Ce statut m'a permis de conserver mon autonomie, de me remettre constamment en question et d'être réellement actrice de ma trajectoire professionnelle. À la fin de chaque contrat, j'ai consulté les annonces, j'y ai répondu et ai toujours trouvé du travail, sans difficulté.

Après plusieurs postes principalement dans la fonction publique territoriale, dans les domaines de l'emploi, du recrutement et des RH, je suis retournée dans la Fonction publique d'État, au sein des services du Premier ministre, à la PFRH (plate-forme interministérielle des ressources humaines) Île-de-France, en tant que **conseillère mobilité-carrière (CMC)**.

C'est dans ce cadre-là que j'ai voulu me former, via le **Cnam** (conservatoire national des arts et métiers), à la démarche « portefeuille de compétences » : c'est une formation-action que j'ai financée moi-même et suivie sur mon temps personnel, sous forme de cours du soir. La formation consistait à faire son propre portefeuille de compétences et à apprendre à le faire faire aux autres : c'était intéressant pour moi, à double titre ; sur le plan professionnel, les apprentissages étaient directement opérants dans ma fonction de CMC. Sur le plan personnel, entamant ma seconde partie de carrière, c'était l'occasion de faire un **bilan de mon parcours professionnel** et de mes choix de vie.



LA RECONVERSION

la Fiche pratique

<https://goo.gl/KAfbgP>

CE QUE JE VOUDRAIS TRANSMETTRE

Selon moi, la base de l'aboutissement d'un projet de reconversion est la **CONFIANCE**. Notre entourage peut nous décourager, non pas par malveillance, mais parce qu'il souhaite nous protéger : pourquoi prendre un risque quand on a un travail stable, intéressant et un salaire régulier ?

De mon côté, j'ai mis tout en œuvre pour préparer ma reconversion, baliser un nouveau chemin et limiter les erreurs : j'ai rencontré des coachs, je me suis renseignée pour trouver la formation qui me convenait, j'ai analysé les risques et opportunités de cette nouvelle orientation. La réflexion était d'autant plus nécessaire que l'on ne peut pas dire que j'étais dans une situation de mal-être au travail. Par conséquent, une fois ce travail en amont réalisé, j'ai écouté cette petite voix intérieure et j'ai foncé. Quand on se fait confiance, on est capable de surmonter les obstacles, on peut déplacer des montagnes et rien ne nous arrête.

Pour conclure, la vie est trop courte pour travailler triste, alors OSEZ...

J'ai alors pris conscience des deux dimensions très importantes pour moi dans mon travail : la dimension sociale, dans le sens de la relation à l'autre, et le besoin de me sentir utile. Tout cela m'a amenée à m'intéresser au coaching, qui commençait à faire son entrée dans la fonction publique.

Après avoir mené différents entretiens d'exploration auprès de coachs issus du secteur privé et de la fonction publique, j'ai décidé de me **former au coaching professionnel**. J'ai essayé d'obtenir un financement interne, en démontrant à ma hiérarchie que cette formation serait une vraie plus-value pour mes fonctions de CMC, sans succès. Décidée et convaincue de la pertinence de cette nouvelle orientation, j'ai encore pris sur mon temps et mes deniers personnels pour suivre et financer cette formation.

Forte de ma certification depuis deux ans, et après une année à penser et construire mon projet de création d'entreprise sur mon temps libre, je viens de créer ma structure de coaching professionnel, individuel et collectif, à destination des structures publiques. Quand j'étais responsable RH,

je rencontrais des prestataires dotés d'une connaissance parcellaire de l'environnement public. Ils tentaient de vendre des services et produits qui n'étaient pas adaptés à mon environnement.

En tant que contractuelle, je n'ai pas eu de démarche particulière à faire pour cesser mon activité à la PFRH : j'ai simplement attendu la **fin de mon contrat**, le 31 août 2018. On m'a proposé un renouvellement de contrat que j'ai décliné. Depuis la rentrée, je me consacre à plein temps à ma nouvelle activité, sous le statut d'**auto-entrepreneur**.

Cette reconversion m'a certes demandé un investissement personnel (et financier) important : le soir, je rentrais du travail, m'occupais de mes enfants, puis travaillais mes cours. Mais je n'ai aucun regret. Si toutefois mon cabinet n'était pas suffisamment rentable pour me faire vivre, je n'hésiterais pas à revenir dans la fonction publique. J'y reviendrais forte de cette nouvelle expérience, car tout échec est source d'apprentissage et fait grandir, et surtout j'y retournerais sans aucun regret car j'aurais essayé. ■

DEVENIR INDÉPENDANT : DES AVANTAGES MAIS AUSSI DE NOUVELLES CONTRAINTES

Devenir indépendant n'est pas un projet souhaitable pour tout le monde : certains ont besoin d'être guidés, d'avoir des collègues, d'avoir un cadre. Pour ma part, je m'épanouis et me révèle dans ce nouveau statut !

Il faut toujours **être en veille**, surtout dans le domaine des pratiques RH, en **constante mutation**. C'est passionnant et stimulant intellectuellement. Il me faut également **être polyvalente** et assurer seule la comptabilité, le commercial, la rédaction des contenus pédagogiques ou la conception des séances de coaching, la réflexion à de nouvelles prestations en lien avec les évolutions RH. Il faut répondre aux appels d'offres, rencontrer sur le terrain les services RH ou les opérationnels, animer les interventions sur le terrain, trouver des partenariats avec des cabinets de plus grande envergure (qui recherchent des consultants connaissant de l'intérieur la fonction publique), participer à des salons de recrutement...

Personnellement, je ne m'ennuie jamais et peux, paradoxalement, plus facilement concilier ma vie professionnelle et ma vie privée puisque je travaille majoritairement à mon domicile.

LE COACHING

Réalisé dans un cadre précisément défini, le coaching s'effectue avec un coach professionnel certifié, dans le respect d'une déontologie. Il permet à l'agent qui en bénéficie de développer ses qualités, de résoudre des difficultés professionnelles et d'exprimer ses potentiels. Il aboutit à faire émerger des stratégies de réussite professionnelle et définir les plans d'actions idoines.

LE TÉMOIGNAGE D'HÉLÈNE L.



Hélène L., 46 ans, en détachement après avoir bénéficié de séances de coaching

Le service public a été un choix dès mes études. J'ai choisi le droit, et de me spécialiser en **droit public**, car cela avait un vrai sens pour moi de travailler au service de l'État pour l'intérêt général ainsi qu'à l'étude des droits qui régissent les relations entre l'État et les particuliers. Certaines fonctions m'intéressaient, j'ai tenté et réussi des concours, notamment un **concours de juriste au CNRS**.

J'ai choisi ce métier de juriste pour travailler à ma petite échelle au respect et à la défense des droits en général. L'étude du droit, c'était pour moi une forme d'étude de la vie en commun. Cela touche vraiment la vie au quotidien.



LE COACHING

la Fiche pratique

<https://goo.gl/GKnSef>

J'avais poursuivi mes études jusqu'en maîtrise de droit public à Caen. J'avais effectué mon troisième cycle ainsi que mon stage de fin d'études à Paris dans cette même matière. J'ai ensuite, tout au long de mon parcours professionnel, **continué à me former**. J'ai notamment pu valider un diplôme universitaire en 2006 dans le domaine de la valorisation de la recherche et de l'innovation biomédicale.

La curiosité m'a amenée à effectuer **plusieurs mobilités**, toutes enrichissantes. J'ai eu l'occasion de travailler au niveau national, régional et local. Ce sont les fonctions qui m'ont permis de toucher à plusieurs matières qui m'ont le plus intéressée.

J'ai demandé un **détachement** en octobre 2017 car j'avais envie de découvrir une autre structure, un autre fonctionnement. Au CNRS, j'ai eu la chance de travailler au niveau national, régional et local. J'avais envie d'apprendre et d'évoluer dans un autre environnement pour apprendre encore auprès de collègues d'autres administrations par le partage et la formation.

Cette démarche de détachement a abouti suite à un travail très important mené avec la plateforme interministérielle RH (PFRH). J'avais des doutes sur mes capacités à occuper certaines fonctions. À l'origine, je n'ai pas une grande confiance en moi. J'avais une certaine crainte de l'inconnu, de ne pas être à la hauteur. Mes espoirs étaient pourtant concentrés dans cet avenir et la volonté de bouger et d'évoluer.

Plus d'infos sur

CE QUE M'A APPORTÉ LE COACHING

Le bilan de cette démarche est très positif concernant mon enrichissement personnel, humain, par le partage des pratiques et la formation. Il faut faire connaissance avec de nouveaux collègues, comprendre une nouvelle organisation, apprendre de nouveaux circuits. J'ai toujours été curieuse.

En revanche, le bilan est plutôt négatif sur mon déroulement de carrière. La mobilité n'est pas reconnue ! À chaque mobilité, on me fait comprendre à l'arrivée que je suis nouvelle et qu'il faudra faire mes preuves avant un avancement. C'est assez désolant. Mon poste précédent, on m'a même dit que je repartais de zéro, alors que je suis titulaire au CNRS depuis 1999...

Pour l'instant, je viens de renouveler mon détachement. À terme, je n'exclus pas d'intégrer si l'établissement veut bien de moi bien sûr !

À ceux qui envisagent une mobilité professionnelle, je conseille de foncer, juste pour continuer d'apprendre et de s'ouvrir à de nouveaux horizons !

J'ai rencontré une **conseillère mobilité-carrière** de la plateforme interministérielle Normandie, coach certifiée, qui m'a donné l'envie de foncer et plein de raisons d'y croire. J'ai retravaillé mon parcours avec cette coach et elle m'a vraiment aidée, pendant plusieurs mois, à avoir toute **confiance dans l'avenir**, où que j'aille. Sans elle, je ne pense pas que j'en serais là.

Nous avons des rendez-vous réguliers et nous avons beaucoup travaillé, et cela sur plusieurs registres : **mon parcours, mes compétences, ma personnalité**. Elle m'a aidée à bien identifier ce qui m'intéresse, ce qui est essentiel pour moi dans le travail, mes valeurs et, petit à petit, tout s'éclaircit et devient assez limpide. Finalement, ce travail m'a permis de me poser, de faire un bilan de ce que j'avais fait pour vraiment m'aider à faire les bons choix pour l'avenir.

J'ai eu des hauts et des bas. Les principales difficultés venaient d'a priori que j'avais en tête. On ne m'avait jamais vraiment dit, comme ma coach a pu me le dire, que j'avais beaucoup d'atouts à faire valoir. Cela m'a vraiment redonné confiance. Et je ne n'ai pas perdu cette confiance depuis. Ce travail m'aide encore au quotidien dans mes fonctions.

J'ai donc obtenu, en détachement, un poste de responsable du service des ressources humaines à l'ENSICAEN, une école publique d'ingénieurs et centre de recherche. Je n'ai pas eu à déménager et mes horaires restent sensiblement les mêmes. J'ai été accompagnée dans ma prise de fonctions par ma coach, par la formation et par mes collègues de l'ENSICAEN. ■

LE DÉCRYPTAGE DU CMC-COACH

Joël Vincent, conseiller mobilité-formation-GPRH, coach certifié de la **PFRH Corse**

Comme l'exprime Hélène, oser la mobilité, « se mettre en mouvement », nécessite souvent l'accompagnement d'un professionnel, CMC et/ou coach.

Le **double travail** engagé avec sa Conseillère mobilité-carrière, sur le **projet professionnel** d'une part (comme CMC), et de **restauration de la confiance** nécessaire pour engager une telle démarche (en tant que coach), a permis à Hélène de réussir sa mobilité de manière positive, du moins sur le plan de l'épanouissement professionnel.

Une telle démarche ne fonctionne qu'avec une **grande implication de l'agent**, ce qui a été le cas pour ce qui concerne Hélène, et une **disponibilité sur la durée** du projet pour ce qui concerne l'accompagnement.

Le constat plus négatif sur l'effet de la mobilité, en détachement notamment, sur le déroulement de carrière, rejoint les observations faites par ailleurs sur les autres cas de mobilité professionnelle en dehors des ministères de rattachement : les « doubles carrières » sont encore trop souvent pénalisantes.

LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Différents types de concours et examens professionnels permettent aux agents de la Fonction publique d'accéder à une promotion de grade, de changer de corps ou de cadre d'emplois, ou d'intégrer un autre versant de la Fonction publique que celui auquel ils appartiennent.

Des préparations à ces concours et examens professionnels sont inscrites dans les plans de formation proposés aux agents titulaires ou contractuels.

LE TÉMOIGNAGE DE YUCEF C.



Youcef C.,
47 ans, lauréat du concours interne
de l'IRA de Lille

Après le bac, j'ai préparé une **licence** en sciences du langage avec la mention FLE (français langue étrangère), puis une **maîtrise** FLE, un **DEA** sciences du langage en vue d'une thèse. J'ai également préparé un master 2 en ingénierie de la formation. Suite à un stage dans le cadre de la maîtrise FLE (Université de Rouen), j'ai été amené à prendre en charge un groupe d'apprenants (élèves) nouvellement arrivés en France et en voie d'intégration dans des classes correspondant à leurs âges (groupes intégrés). L'année suivante, le rectorat de Rouen, en charge de la scolarisation des enfants

migrants, m'avait chargé d'un certain nombre d'heures d'enseignement. Les années suivantes, j'ai continué à travailler dans ce cadre sous diverses formes : **vacataire, contractuel...**

Fin 2006, j'ai été engagé (contrat de droit public) par l'Établissement public d'insertion de la Défense (ÉPIDE) au sein du centre de Val-de-Reuil (Haute-Normandie) en qualité de coordinateur de l'enseignement, responsable du secteur « formation générale ». Fin 2010, suite à l'annonce de réformes d'envergure touchant à la structure de l'ÉPIDE, j'avais décidé de « tenter » des **concours de la Fonction publique d'État**. C'est ainsi que j'avais réussi celui de secrétaire administratif de classe normale du ministère de l'Intérieur. J'ai pu ainsi intégrer la préfecture de Rouen à partir de septembre 2011, affecté au Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) en qualité d'adjoint au chef de la mission régionale des achats.

Mon dernier poste avant de rejoindre l'**IRA de Lille** fut celui de chargé du contrôle administratif et financier des chambres consulaires au sein du SGAR Normandie, avec un volet « coordination générale ». Mais le sentiment d'inadéquation entre le parcours d'études, le parcours professionnel précédent et le positionnement suite à ma **titularisation**, ainsi que mon positionnement hiérarchique et ma rémunération ont commencé à générer un sentiment de mal-être et d'insatisfaction.



PRÉPARER LES CONCOURS ET EXAMENS

la Fiche pratique

<https://goo.gl/e5GK2d>

CE QUE M'A APPORTÉ LE CONCOURS

D'un côté, passer le concours de l'IRA me donne l'espoir d'une **évolution de carrière**, de débouchés sur des métiers intéressants... De l'autre, j'ai des craintes liées à la scolarité et surtout à l'affectation... la **crainte de l'inconnu**.

À ceux qui voudraient suivre le même chemin que moi, je dirais que l'échec à un concours peut, parfois, nous interroger sur nos réelles capacités à mener à bien un projet d'évolution professionnelle. La persévérance, la confiance en soi, savoir s'entourer, se tenir informé des évolutions institutionnelles et organisationnelles, **légitimer ses ambitions en valorisant ses compétences et son parcours...** sont les principaux éléments pouvant aider à trouver le chemin de la réussite.

De plus, les modalités de promotion interne me paraissaient tellement aléatoires que la réussite d'un concours m'a paru être l'unique solution pouvant être à ma portée. Ainsi, le concours et le passage par l'IRA m'ont semblé le chemin le plus direct pour essayer de faire valoir mon expérience professionnelle et ma formation universitaire.

Je n'ai pas eu besoin de préparation spécifique à l'épreuve écrite, puisque la méthode avait été intégrée depuis mes premières tentatives de concours. En revanche, dès l'admissibilité, je me suis inscrit à une **formation** « Préparation de l'épreuve orale du concours interne IRA ». J'ai été inscrit à celle organisée par la préfecture du Nord (Lille). Elle s'est déroulée sur une journée. Parallèlement, sur mon temps libre, j'ai essayé de me tenir informé des sujets d'actualité relatifs à la Fonction publique, à l'État en général (ex : Action Publique 2022). J'ai également revu mon **dossier RAEP** (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle), afin de mieux appréhender ma présentation orale lors de l'**entretien avec le jury** du concours.

L'un de mes plus forts soutiens et conseils fut ma collègue en charge de l'accompagnement des agents au sein de la Plateforme régionale des ressources humaines (PFRH) de Normandie : soutien de la démarche, conseil en méthodologie, fourniture d'outils, construction et revue du dossier RAEP, simulations (entretiens)...

J'ai réussi le concours de l'IRA et j'ai commencé la formation à la rentrée 2018. Du côté de ma vie personnelle, j'ai quand même subi une **baisse de salaire** d'environ 250 euros par mois, en plus d'une nouvelle location à Lille d'environ 400 euros par mois. De plus, un éloignement de l'environnement familial assez délicat. Des frais de transport assez importants viennent alourdir les nouvelles charges, au moins une fois par mois.

Mais deux mois après le début de la **scolarité à l'IRA de Lille**, le bilan est assez positif. D'abord, aucun regret quant à ma démarche. Ensuite, des perspectives intéressantes commencent à se dessiner, pour peu que mes résultats permettent de les saisir. Les enseignements sont de qualité, les intervenants sont issus de divers univers pouvant élargir la palette de nos perspectives. La notion de **réseau** se concrétise petit à petit. ■

LE DÉCRYPTAGE DE LA CMC-COACH

Sophie Édeline, CMC interministérielle de la **PFRH Normandie**, **coach certifiée**

L'exemple du parcours de Youcef montre la possibilité pour les agents publics d'évoluer et d'accéder à des corps et grades supérieurs par la **voie des concours internes**. Cela constitue depuis longtemps une chance inhérente au statut de la Fonction publique.

L'administration encourage cette progression professionnelle et propose chaque année des **formations de préparation aux concours internes** : préparation du dossier RAEP, préparation à l'entretien, jury blanc...

Chaque agent est appelé à acquérir de nouvelles compétences, à découvrir de nouveaux environnements professionnels, et à pouvoir accomplir des mobilités géographiques comme fonctionnelles dans son parcours professionnel d'agent public.

L'important est dans ce cas de savoir trouver les informations nécessaires et les personnes ressources que sont les conseillers mobilité-carrière ou d'évolution professionnelle, les conseillers formation et tous les collègues pouvant encourager les candidats.

En effet, ce parcours demande une bonne dose de détermination, de travail et de persévérance. Se savoir soutenu et être aidé produit un effet avantageux de « booster » indispensable pour la réussite !

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE permet la reconnaissance de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Le processus est long, mais il permet d'obtenir un diplôme reconnu !

LE TÉMOIGNAGE D'OLIVIER D.



Olivier D., 49 ans, prépare une VAE pour obtenir le diplôme d'éducateur technique spécialisé

Je suis cuisinier contractuel dans un restaurant pédagogique en tant qu'adjoint technique (catégorie C) à la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ). Mon rôle dépasse largement celui d'un adjoint technique puisque je suis en contact permanent avec les jeunes. Je contribue à les réinsérer et à les éduquer en les formant aux métiers de la restauration, en les aidant à trouver des stages, notamment grâce à mon réseau dans la région, en proposant des actions éducatives, etc.

CE QUE M'APPORTE LA VAE

J'ai toujours eu soif d'apprendre, et la VAE est pour moi l'occasion de faire le point et de reconnaître ces compétences que j'ai réussi à acquérir au cours de mon parcours professionnel, tout en les approfondissant : la rédaction du dossier m'amène à **faire des recherches** que je n'aurais pas eu l'occasion de faire, et l'accompagnement dont je bénéficie me permet de **faire des rencontres professionnelles très intéressantes, de comparer nos pratiques**.

Depuis septembre dernier, j'ai été recruté à nouveau en CDD, mais cette fois en tant qu'éducateur technique de la PJJ (catégorie B), ce qui correspond mieux à mes missions, même si je n'ai pas les diplômes habituellement nécessaires.

Mon statut précaire de contractuel, mon goût pour mon métier et le désir de faire reconnaître mes compétences m'ont amené à me renseigner sur la **VAE**. J'ai rempli le premier dossier de demande de recevabilité et reçu une réponse positive. Mon employeur a accepté de **financer ma VAE** (1600 €) et de me laisser suivre les 24 heures d'accompagnement **sur mon temps de travail**.

J'ai pu commencer à préparer ma VAE pour obtenir un **diplôme de niveau bac + 3**, celui d'éducateur technique spécialisé. J'ai 12 rendez-vous de 2 heures avec un formateur à Dijon qui me conseille dans la **préparation de mon dossier**. Entre deux rendez-vous, je dois faire des recherches et poursuivre la rédaction. Certains week-ends, j'arrive à travailler 5 ou 6 heures, et d'autres, je n'avance pas du tout.

Heureusement, je suis très soutenu par mon épouse qui m'encourage et par mes collègues qui m'aident à analyser des situations que nous avons vécues et que je développe dans mon dossier. Il me reste deux mois pour finir le dossier, puis je serai convoqué pour l'**oral avec le jury**. J'espère bien sûr obtenir la validation totale de mon diplôme. Je verrai alors si je peux rester sur mon poste actuel ou si je trouve un travail ailleurs : ce diplôme m'ouvrira de nouvelles possibilités. ■

LE DÉCRYPTAGE DE LA CMC

**Céline Gillet, CMC à la direction
interrégionale de la protection judiciaire
de la jeunesse Grand-Est**

Le parcours d'Olivier est un bel exemple d'accompagnement d'un agent en situation de précarité : agent de catégorie C, sur un poste technique et en situation de contrat à durée déterminée.

Le professionnalisme, la richesse de son parcours et son implication auprès de nos jeunes ont permis, lors de ses **entretiens professionnels**, de proposer à Olivier un challenge : un nouveau contrat, mais de catégorie B, à la condition de se former et d'engager une validation des acquis de l'expérience.

L'idée sous-jacente est de lui permettre de s'inscrire au concours d'**éducateur de la protection judiciaire de la jeunesse**, notamment le **concours sur titre**. L'obtention du diplôme, présenté dans le cadre de la VAE, va lui ouvrir cette possibilité pour la PJJ.

Et en cas de non-réussite au concours en 2019, il pourra toujours se représenter ou entamer d'autres recherches d'emploi dans le secteur privé, mais cette fois sur des missions éducatives, ce qui ne lui était pas possible jusqu'à présent.

Ce projet est l'illustration parfaite d'un engagement personnel soutenu par une hiérarchie bienveillante et en capacité de détecter des potentiels et de décliner l'ensemble des outils à leur disposition. Le dispositif VAE est la pierre angulaire de ce projet.

Il faut souligner le travail de proximité avec la chargée de formation du territoire. Elle lui a ainsi construit un plan individuel de formation pour consolider son profil et le préparer à son nouveau poste, à ses nouvelles responsabilités, car c'est tout le projet : valoriser un parcours pour gagner en compétences et en possibilités professionnelles.



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

la Fiche pratique

<https://goo.gl/ehVD4Y>

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Tout salarié du secteur public, titulaire ou non, peut réaliser un bilan de compétences, à sa demande ou sur proposition de son administration, sous conditions d'ancienneté. Un bilan de compétences consiste à analyser ses compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel.

C'est une première étape avant de bâtir son projet de formation ou de reconversion professionnelle. Il est réalisé par un organisme agréé et peut être financé par le compte personnel de formation.

LE TÉMOIGNAGE DE LINE F.



Line F, 45 ans, en reprise d'études à l'université après un bilan de compétences

J'ai un parcours littéraire et après avoir travaillé dans le privé, j'ai décidé de m'orienter dans la voie du service public pour suivre mon aspiration première, celle de contribuer humblement à l'amélioration du vivre ensemble. J'ai passé et réussi le **concours de conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation** (ministère de la Justice), puis exercé en milieu fermé (en détention) et actuellement en milieu ouvert.

Mon désir d'évoluer professionnellement est le fruit d'un lent processus. Le besoin de faire un **bilan de compétences** s'est alors imposé pour pouvoir mener un travail de fond sur mon passé professionnel et la manière d'envisager la poursuite de mon investissement dans le service public.

Ma première démarche fut de rechercher le professionnel avec lequel j'allais entamer ce travail : j'ai rencontré ceux exerçant dans des cabinets spécialisés dans les bilans de compétences, ainsi que ceux qui exerçaient dans le milieu du développement professionnel. Mon choix s'est porté pour l'un de cette dernière catégorie (une coach formatrice, enseignante mindfulness et instructrice MBSR). Ce qui importe dans le choix de la personne qui vous accompagnera dans le bilan de compétences, n'est pas tant l'appartenance à l'une ou l'autre de ces catégories, mais ce que cette personne peut vous apporter avec les outils, connaissances et compétences dont elle dispose (et qui VOUS correspondent) pour vous faire évoluer. Il est donc essentiel d'identifier en soi notre besoin profond pour choisir le professionnel qui pourra le mieux y répondre, car le bilan de compétences peut aussi être vécu comme un outil de meilleure connaissance de soi.

Passé cette étape du choix du professionnel, j'ai ensuite déposé auprès de la **commission statuant sur le droit à la formation professionnelle** de mon administration une demande de bilan de compétences. Après un premier refus, j'ai renouvelé ma demande, laquelle a été acceptée l'année suivante.

Le bilan de compétences était programmé sur 24 heures : 12 heures en présentiel et 12 heures de travail personnel. En réalité, j'ai passé beaucoup plus de 12 heures à réfléchir et travailler entre chaque séance. La cadence moyenne des rencontres étaient d'environ une séance tous



LE BILAN DE COMPÉTENCES

la Fiche pratique

<https://goo.gl/SvZ5aw>

MES CONSEILS POUR UNE DÉMARCHE ANALOGUE

Mon conseil pour ceux qui se lancent dans une démarche analogue, c'est de **garder le cap sur l'objectif visé**, quelles que soient les difficultés rencontrées (une fenêtre qui se ferme est aussi l'occasion d'en ouvrir une nouvelle !), de faire appel à divers professionnels pour compléter les informations, voire dégager de nouveaux axes de recherche, et enfin pour trouver de l'écoute et de l'encouragement lors des caps difficiles.

Concernant le bilan de compétences plus particulièrement, il est important de se demander ce qu'on en attend afin de ne pas se tromper dans le choix du professionnel qui nous accompagne, et de trouver la méthode qui nous correspond le mieux.

les 15 jours (il m'est arrivé de rallonger ce délai selon mes besoins). Il est important d'établir une planification de votre bilan de compétences avant de le débiter, afin que la facturation de la prestation puisse intervenir avant la clôture des comptes budgétaires de votre administration.

Mon bilan de compétences s'est déroulé par étapes : une évaluation de mon histoire ; analyse de mes contraintes et éléments pouvant freiner ma dynamique d'évolution ; une description de mon parcours de formation et professionnel (avec l'élaboration d'un graphique sur mon parcours de vie) ; mes acquis ; mes aptitudes ; mes motivations professionnelles et personnelles ; synthèse de mon bilan avec mon projet professionnel. Ces étapes ont été étayées par des questionnaires de personnes qui me connaissent, de professionnels pour la recherche sur les métiers et d'un test et d'un graphique.

À l'issue de mon bilan de compétences, les pistes retenues impliquaient que je passe par un **parcours de formation**. Cette phase fut pour moi la plus difficile car il s'agissait d'avoir les bonnes informations pour dégager une stratégie afin de mobiliser à bon escient le **droit individuel à la formation**. J'ai pour cela fait appel au service formation de mon service, aux **conseillers mobilité-carrière de la préfecture**, au service de la formation continue de l'université des sciences

humaines et du **Cnam (Conservatoire national des arts et métiers)**. Compte tenu du coût élevé d'une formation, j'ai opté pour la reprise d'études par le biais du service d'enseignement à distance de la faculté.

Cette démarche demande un investissement conséquent. J'ai dû renoncer à un parcours de formation plus court. Pour autant, je ne regrette rien car ma plus grande crainte, à un moment de ma recherche, fut d'être confrontée à la question du financement : ce choix découle donc d'un compromis réaliste me permettant de continuer à travailler tout en me permettant de nourrir mon esprit par l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences. Cela m'a en outre redynamisée dans mon poste actuel, car cela ouvre une fenêtre sur une perspective d'évolution professionnelle.

LE DÉCRYPTAGE DE LA CMC

Christel Blaszcak, CMC

à la PFRH de la région Occitanie

Le bilan de compétences est un des outils de l'accompagnement au projet d'évolution professionnelle. Il est avant tout **une démarche volontaire**. Line a su l'activer à un moment clef de son parcours professionnel où elle était amenée à s'interroger sur la suite à lui donner.

Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient. Porter une réflexion à la fois sur ses expériences professionnelles, son parcours de formation, ses aptitudes, ses motivations, ses envies et ambitions permet, comme le formule Line, une « meilleure connaissance de soi » et favorise une meilleure projection sur son avenir. Le temps et l'investissement consacrés à cette démarche lui ont permis d'en comprendre et d'en apprécier d'autant plus tous les enjeux et les résultats.

Aujourd'hui, à partir de ce dispositif, elle a pu **élaborer un plan d'action réaliste** et réalisable, en phase avec son projet et ses choix. Il lui permet également d'activer à bon escient de nouveaux moyens (formations) et de nouveaux outils (le compte personnel de formation).

Bien qu'unique destinataire des conclusions du bilan, l'agent, s'il le souhaite, peut en partager certaines informations avec le conseiller mobilité-carrière qui l'accompagne. Ces éléments seront d'un éclairage certain pour le conseiller et viendront renforcer d'autant l'appui et le soutien qu'il peut lui apporter.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) permet à tous les agents de la Fonction publique, titulaires ou contractuels, de financer une formation dans l'objectif de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle : faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, préparer un concours ou un examen professionnel, se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé.

LE TÉMOIGNAGE D'EMMANUEL B.



Emmanuel B., 48 ans, en formation (CPF), agent de contrôle au sein de la plateforme juridique inspection-contrôle de la direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de la Normandie.

Après dix années d'un parcours spécialisé dans les secteurs artistiques et culturels à travers des missions de médiation et de communication, l'organisation d'événements et l'encadrement d'équipes, j'ai fait le choix d'intégrer la Fonction publique en 2002. Titulaire d'une **maîtrise** d'anglais et d'un **DEA** en études théâtrales, j'ai passé le **concours de conseiller d'éducation populaire et de jeunesse** (CEPJ), avec la spécialité art dramatique. J'ai vu là le moyen de rejoindre un système de valeurs (valeurs républicaines, service au public...) et de faire coïncider ma vie professionnelle avec ma vie personnelle (les relations publiques dans un théâtre est un métier passionnant mais les horaires sont peu compatibles avec une vie de famille, notamment au moment de l'arrivée d'un enfant...).

J'ai réussi le concours de CEPJ et exercé ce métier pendant 15 ans à travers différents postes et missions variées, en service déconcentré notamment dans le domaine des relations internationales.

Après avoir occupé un poste en administration centrale pendant 5 ans, j'ai pu développer des compétences variées en qualité de pédagogue et d'agent de terrain, dans le domaine de la conception et de la conduite de projets, de la formation, de l'accompagnement et de l'animation de réseaux auprès de nombreux publics et dans une dynamique partenariale à tous les échelons du territoire national comme en Europe.

En 2009, j'ai eu l'opportunité de devenir directeur des études au sein de l'école supérieure des arts & médias de Caen-Cherbourg (ex-école des Beaux Arts) dans le cadre d'un **détachement** de deux années.

En septembre 2011, mon détachement ayant pris fin, je me suis vu confier le pilotage de l'unité jeunesse, vie associative et éducation populaire au sein de la direction régionale jeunesse, sports et cohésion sociale à Caen.

Par la suite, afin de développer mes compétences en management et en gestion, j'ai choisi d'occuper le poste de directeur d'unité de gestion pour le compte du CROUS de Caen (poste obtenu par voie de détachement auprès du CROUS de Basse-Normandie au cours de l'année 2013-2014). Parallèlement à mon activité professionnelle, je suis très investi dans la **vie associative** qui me permet d'exprimer mon engagement citoyen et mon désir de transmission qui me valent l'acquisition d'une expérience extra-professionnelle significative.

CE QUE CETTE FORMATION M'APPORTE

La formation que je suis actuellement constitue une réelle étape dans mon parcours. Parfois on me dit être à un tournant de ma carrière, or je conçois celle-ci davantage comme une continuité, un chemin dont la linéarité est jalonnée par des temps forts qui constituent en quelque sorte le sel de la vie professionnelle ! Mais, en l'occurrence, cette formation constitue bien plus et s'avère **ouvrir un champ des possibles** qui dépasse largement le cadre professionnel...

Dans mon cas, plus qu'une affaire d'ambition, c'est avant tout une question de motivation et d'investissement. Je considère que c'est en quelque sorte le prix à payer pour **rester acteur de mon parcours**, y trouver du sens, valoriser mes acquis, monter en compétences et être en accord avec mes valeurs et mon engagement.

Dans un contexte de réformes de la Fonction publique et des profonds changements qui s'opèrent depuis plusieurs années, j'ai ressenti le besoin de faire un point et de voir comment pouvait évoluer ma carrière. Je me suis alors tourné vers la **CMC de la plate forme régionale d'appui interministériel à la GRH**, qui m'a accompagné pour un **bilan de carrière** et une réflexion sur mes compétences et expériences.

Après un travail sur mon parcours et une présentation du **compte personnel de formation (CPF)**, j'ai commencé à concrétiser l'idée d'une reprise de formation et d'une **voie certifiante**.

Formateur depuis plus de quinze ans en parallèle de mes diverses activités professionnelles, je souhaite aujourd'hui approfondir mes connaissances en direction de l'accompagnement adulte. Fort de mon expérience puisée à la fois dans mon parcours professionnel et dans mon parcours de vie (adaptation au changement notamment), je perçois très clairement les perspectives qu'une **spécialisation en coaching**, située au carrefour de la formation, de l'audit, de l'expertise et du thérapeutique, peut m'apporter.

Je mesure l'opportunité qui m'est offerte car la formation que j'ai choisie a été acceptée dans le cadre du CPF : la **prise en charge financière** (d'un montant de 3000 €) est exceptionnelle.

La formation dure 335 heures, dont 72 se déroulent **sur mon temps de travail** : une trentaine d'heures en présentiel, à Paris, et l'essentiel à distance (télé et visio conférences, travaux de recherche, rédaction de mémoire...). Il n'est pas toujours aisé de concilier vie professionnelle, vie privée et reprise d'études, mais s'agissant d'une période limitée dans le temps (6 mois), tout est affaire d'organisation !

Il va sans dire que cela constitue un sacrifice certain, que tout cela est très chronophage et que cela a un impact évident sur la vie personnelle. Sur le plan de la vie professionnelle, des aménagements sont parfois possibles, mais les missions et la charge de travail ne sont pas diminuées pour autant. ■

LE DÉCRYPTAGE DE LA CMC-COACH

Sophie Édeline, CMC interministérielle
de la **PFRH Normandie**, coach certifiée

La démarche d'Emmanuel est intéressante et montre l'opportunité d'utiliser son compte personnel de formation pour entreprendre une formation lui ouvrant de nouveaux horizons personnels et professionnels.

Son parcours professionnel donne à voir la richesse de plusieurs expériences dans des univers différents et enrichissants. Ses compétences transversales lui ont permis d'évoluer et d'exercer à la fois dans la gestion et le pilotage, le management et le contrôle.

J'ai pu l'accompagner au départ de sa démarche, pour l'aider à clarifier ses motivations et les possibilités de mise en œuvre de projets qui étaient à sa portée : mobilité, préparation d'examen professionnel et projet de formation. Je l'ai ensuite orienté vers les interlocuteurs internes de son administration, afin de concrétiser ses choix.

Ma mission a été de lui apporter un soutien constant et mobilisateur à différentes étapes, ce qui lui a fait trouver le meilleur chemin pour son épanouissement professionnel.



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

la **Fiche pratique**

<https://goo.gl/2Mc2wA>

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Les agents titulaires ou contractuels de la Fonction publique qui souhaitent se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.

Ce congé peut durer jusqu'à 3 années dont 12 mois sont rémunérés.

LE TÉMOIGNAGE D'ANGÉLIQUE D.



Angélique D., 35 ans, éducatrice de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), en congé de formation professionnelle

Mon parcours de formation professionnelle est caractérisé par sa diversité. Après une **maîtrise de droit privé**, je me suis dirigée vers un **DEA (diplôme d'études approfondies) en droit privé et sciences criminelles**, spécialité « droit de la famille ». Deux choix s'offraient alors à moi : soit je poursuivais vers la recherche universitaire et me dirigeais vers un doctorat, soit je choisissais la voie professionnelle et passais les concours de la Fonction publique.

Je choisis de passer le **concours d'entrée à l'École nationale de la magistrature (ENM)**. Après un échec en 2007, j'ai travaillé trois ans dans le **secteur public et le secteur privé** avant de faire le choix d'une reconversion professionnelle. Après avoir listé ce que je voulais, ce que je ne voulais plus, et les do-

maines qui m'intéressaient, je décidai de préparer le **concours d'éducateur à la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ)**. Je fus reçue et intégrai alors pour deux ans l'École nationale de la protection judiciaire de la jeunesse (ENPJJ) en 2011.

En septembre 2013, je démarrai en parallèle mon travail de **thèse** et m'inscrivis en **doctorat** auprès de l'Université de Strasbourg. Cette démarche a été issue de ma volonté d'aller jusqu'au bout de mon cursus universitaire et d'obtenir un doctorat de droit, et de l'opportunité que cela pourrait constituer pour intégrer l'École nationale de la magistrature (ENM) sur dépôt d'un dossier par la suite.

L'idée de prendre un **congé de formation professionnelle (CFP)** provint d'un séminaire effectué avec la faculté de droit où j'ai rencontré une enseignante qui me dit que la rédaction d'une thèse nécessite de s'y consacrer six heures par jour, et que peut-être faudrait-il que j'envisage de prendre six mois loin de mon activité professionnelle.

Après en avoir échangé avec ma directrice de recherche, je projetai de demander un CFP. Je rencontrai alors la personne de la direction interrégionale chargée des conseils relatifs à la carrière. Celle-ci s'avéra d'une grande ouverture et d'un grand soutien tout au long de ma démarche.

Nous avons décidé que je pose d'abord le reliquat de mes congés, les jours reposant sur mon **compte épargne temps**, puis les jours que je cumulais au titre de mon **droit individuel à la formation**, dans



LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

la Fiche pratique

<https://goo.gl/ueo4JD>

CE QUE JE VOUDRAIS TRANSMETTRE

La construction d'un parcours professionnel est à la fois riche et complexe. Elle demande effort, courage et persévérance. Je serais ravie d'apporter des bribes de mon expérience à des professionnels qui souhaiteraient suivre le même chemin que moi.

Je précise que le plus important pour moi est de mettre de l'émotionnel et de la passion dans toute démarche que l'on entreprend. En effet, si l'on ne procède pas ainsi, les chances que la démarche aboutisse me semblent minces.

Par ailleurs, l'aspect qui me semble le plus important dans le cadre d'un parcours au sein du service public est la capacité à l'adaptabilité. Ainsi, et de la même manière que l'agent public doit s'adapter sur le terrain, s'il essuie un échec dans une démarche entreprise, cette capacité lui permettra de rebondir.

le but d'être rémunérée à 100% de mon traitement durant ces périodes-là, et d'économiser du temps de congé de formation professionnelle pour l'avenir. Le dossier mit un mois et demi à circuler depuis la direction du service jusqu'à la direction interrégionale, et ma demande fut acceptée.

La période de congé a démarré le 10 septembre 2018. Elle s'avère riche, mais particulière. Outre une **baisse de salaire**, cette période engendre la gestion d'une perte de socialisation professionnelle. Par ailleurs, le travail de thèse amène à devoir être organisé, à se discipliner de manière quotidienne pour se mettre au travail et rédiger, à devoir gérer la solitude, et des aspects tel le manque de confiance en soi, que le doctorant doit gérer seul.

En conséquence, une vie chez soi, que d'aucuns caractérisent comme étant un luxe, n'est pas une mince affaire lorsqu'elle est vécue et éprouvée.

Simultanément, je prépare le **concours de directeur des services PJJ**. Cette année constitue en effet l'occasion d'une réflexion autour d'une progression professionnelle. À cet effet, je me suis inscrite à une préparation à distance pour travailler le concours. Les épreuves d'admissibilité se dérouleront fin mars 2019, et les épreuves d'admission auront lieu fin mai 2019. ■

LE DÉCRYPTAGE DE LA CMC

Céline Gillet, CMC à la direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse Grand-Est

Quand j'ai été contactée par la hiérarchie d'Angélique, ma première réaction a été : passer une thèse pour avoir le titre de docteur... Pourquoi pas, mais **quel est l'objectif final** ? Quel intérêt pour notre institution et pour l'agent, qui, à ce moment, est éducateur auprès de mineurs en situation de délinquance ?

Aussi, comme pour tout projet qui aura un impact fort en termes d'investissement temps et des répercussions financières, j'ai demandé à rencontrer Angélique. Mon questionnement reposait alors sur **sa motivation**. Les dispositifs sont connus, maîtrisés. Il y avait bien une incertitude sur la possibilité d'être en congé formation pour la phase rédactionnelle de la thèse, mais là aussi, après consultation en amont auprès de notre administration centrale, le doute a été levé.

Là où j'insiste avec toutes et tous, et plus encore avec ce type de projet qui implique un congé de formation est : avez-vous mesuré l'impact pour votre vie professionnelle, votre entourage, vous sentez-vous en capacité de reprendre des études, d'être seule face à votre ordinateur pour compiler vos recherches, êtes-vous dans la capacité de rythmer vos journées sur 10 mois sans hiérarchie, sans autre projet ? C'est à toutes ces questions qu'Angélique a dû répondre, non pas pour me convaincre, mais m'assurer qu'elle irait jusqu'au bout : soutenance et concours de l'ENM.

Ces entretiens sont volontairement provocants. Je me dois d'amener la personne à « sortir » de son projet, de son rêve, pour être **dans la réalité** et en mesurer les plus et les moins, avant de tout engendrer. Ce temps, qui s'inscrit pour un professionnel dans une phase de reconversion, doit être « sacralisé ». Les dispositifs existent et ont vocation à être utilisés, mais une fois seulement pour la majorité. L'agent n'a donc pas droit à l'erreur.

Les échanges, la confiance, l'investissement antérieur d'Angélique ont été déterminants dans la construction de son projet. Sa demande était en parfaite cohérence avec le déroulé de son parcours universitaire et professionnel. Le moment était venu de **passer un autre cap**. Elle était prête pour cette parenthèse pour un autre après professionnel. Elle a aussi la maturité et l'humilité de se dire : « J'ai œuvré pour mon objectif, je me suis donné les moyens, cela portera ses fruits d'une manière ou d'une autre. » Et c'est très important d'avoir aussi à l'esprit que le projet est un temps investi qui peut avoir une finalité en décalage dans le temps. Aussi, cela implique d'être conscient que ce temps, hors du champ professionnel, a un début et une fin. Il impose de **préparer un retour en service** avec les collègues, les objectifs du service, un autre rythme...

Alors, quel apport pour l'institution ? La réponse est simple : ce projet aura été l'occasion pour cet agent d'aller jusqu'au bout malgré toutes les difficultés, les incertitudes, et cela est une force, un très bel exemple à la fois pour nos publics et les collègues. Ainsi, à travers ce projet, Angélique aura démontré qu'elle dispose d'une des qualités fondamentales pour être demain une magistrate ou une directrice de service : la **persévérance**.



LES CLÉS DE VOTRE MOBILITÉ

RÉSEAUX SOCIAUX, CV, LETTRE DE MOTIVATION, ENTRETIEN

COMMENT UTILISER LES RÉSEAUX SOCIAUX DANS MA DÉMARCHE DE MOBILITÉ ?

Aujourd'hui les offres d'emploi peuvent ne pas suffire, il faut donc mobiliser son propre réseau. On connaît tous quelqu'un qui peut nous recommander, nous aider, mais avec les réseaux sociaux, **votre cercle s'élargit considérablement**.

Les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, Viadeo...) constituent de plus en plus des accélérateurs de mobilité. Ils sont un très bon moyen **pour s'informer, pour accroître votre visibilité** sur Internet et faire connaître votre projet de mobilité. (Votre profil LinkedIn contient 4 fois plus d'informations sur votre profil que votre CV !)

COMMENT FAIRE UN « BON CV » ?

Ayez tout d'abord en tête qu'un CV sert à obtenir un rendez-vous, non un poste, et que **le premier travail du recruteur n'est pas de recruter, mais d'éliminer tous les CV qui ne correspondent pas au profil**. Le CV sert à filtrer et sélectionner les personnes que l'employeur veut voir selon les aspects techniques et factuels préalablement définis.

Le bon CV est celui qui donne des informations utiles, explicites, pertinentes **en rapport avec le profil recherché** et permettant de décrocher une rencontre avec le recruteur.

Concrètement, pour l'élaboration de votre CV, choisissez des mots aussi explicites que possible, étayez votre argumentation par des exemples de réalisations et des éléments chiffrés.

Le CV est votre vitrine. La vitrine des Galeries Lafayette ne montre pas tous les rayons du magasin, mais donne suffisamment d'informations pour susciter l'envie de pousser la porte et découvrir toutes les marchandises. Votre CV doit avoir le même objectif : donner envie au recruteur de pousser la porte pour vous accueillir en entretien et découvrir ainsi tous les champs de vos compétences. Vous aurez ensuite l'occasion lors de l'entretien d'expliquer de façon plus complète tout votre parcours et d'ajouter certains éléments qui ne figurent pas dans votre « vitrine ».

Pour toutes ces raisons, le CV doit être présenté de façon pratique, claire et doit éviter des mises en page fantaisistes (sauf si vous êtes dans un domaine où la créativité est importante). C'est néanmoins un CV qui VOUS ressemble : **la présentation idéale du CV n'existe pas** et vous trouverez toujours une personne qui vous donnera un conseil éclairé sur votre CV pour le modifier.

COMMENT FAIRE UNE BONNE LETTRE DE MOTIVATION ?

L'enjeu d'une candidature est d'exposer en quoi on possède les compétences exigées. Mais comme son nom l'indique (on l'oublie trop souvent), la lettre est surtout l'occasion d'**écrire ses motivations**. Elle ne doit pas être une redite des informations contenues dans le CV. Elle n'est pas non plus un simple document introductif qui accompagne le CV. Trop de lettres de motivation sont d'une grande banalité et ne servent à rien. Pire, elles peuvent desservir une candidature en montrant que l'on a repris un texte standard issu d'un moteur de recherche et que l'on n'est pas convaincu.

Plus cette **lettre sera personnalisée**, plus cela donne des points à votre candidature et augmentera vos chances d'être reçu en entretien. Pour de nombreux postes, la lettre sert également à vérifier vos capacités rédactionnelles, donc soignez-la !

COMMENT RÉUSSIR MON ENTRETIEN ?

L'entretien est l'occasion de montrer la personne que vous êtes et d'explicitier la cohérence de votre trajectoire professionnelle. Souvent le recruteur démarre l'entretien en vous demandant de lui rappeler rapidement les points clés de votre parcours. Il ne s'agit pas de déclamer son CV (la personne l'a sous les yeux) mais de profiter de l'occasion pour **donner une version transversale de votre parcours professionnel** : par exemple, plutôt que redonner chronologiquement les grandes étapes de son expérience, vous pouvez vous présenter en précisant vos 3 compétences phares révélatrices de votre parcours (et en lien avec le profil recherché) en les étayant chacune par une des expériences indiquées sur le CV. Tout cela se prépare en amont, bien évidemment.

COMMENT CONVAINCRE EN ENTRETIEN ?

Étymologiquement, convaincre, c'est vaincre **ensemble**. C'est-à-dire qu'il n'y a pas un « méchant » recruteur d'un côté et, de l'autre, un candidat qui se sent sur la sellette. **Positionnez-vous comme offreur de compétences** (et non comme demandeur d'un poste) et envisagez l'entretien comme **un échange entre deux professionnels**. Cet état d'esprit change tout dans votre posture, dans votre façon d'appréhender l'entretien !

Pour convaincre, il faut montrer à son interlocuteur que l'on a **compris ce qu'il attend**, et donc avoir identifié en amont les enjeux du poste à pourvoir, les points clés du recruteur et les vôtres, afin de pouvoir apporter des **réponses argumentées et spécifiques** à ses besoins. Pour cela, il faut avoir préparé des réponses à des questions susceptibles d'être posées lors de l'entretien et qui sont, pour la plupart, assez faciles à imaginer.

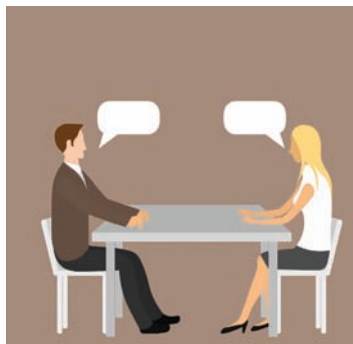
Pour convaincre, il faut aussi être convaincu soi-même ! Être capable d'assumer son passé professionnel et d'**expliquer de façon positive ses choix, ses orientations, ses échecs, ses réussites**. Aujourd'hui, ces différentes étapes vous permettent d'être la personne que vous êtes, riche de toutes vos expériences.

COMMENT CONCLURE L'ENTRETIEN ?

Avant de terminer l'entretien, le recruteur offre souvent au candidat l'opportunité d'une dernière intervention. Il ne faut pas hésiter à prendre la parole pour **résumer vos 3 points forts** en résonance avec ce que vous avez compris des missions et de l'enjeu du poste. Vous marquerez ainsi positivement le recruteur en lui renvoyant l'image d'un candidat prêt à s'investir et qui se projette déjà **de façon constructive et opérationnelle**. ■



FICHES PRATIQUES Du CV à l'entretien <https://goo.gl/hwziGc>



QUI PEUT VOUS ACCOMPAGNER ?

Chaque agent est invité à devenir acteur de son parcours et de ses mobilités géographiques ou fonctionnelles. Il n'est pas seul pour cette démarche qui peut être plus ou moins complexe et demander un certain temps avant l'aboutissement souhaité. Aussi, plusieurs acteurs internes peuvent vous aider :

VOTRE HIÉRARCHIE

Votre supérieur a un rôle d'écoute, de conseil et d'information au moment de vos premiers questionnements. Il connaît bien votre structure et les arcanes procédurales en ce qui concerne l'évolution professionnelle et la mobilité. Il est possible de lui parler de vos aspirations et de lui demander également de l'aide dans l'identification de vos compétences qu'il voit se déployer jour après jour dans son service.

VOS RESPONSABLES RH

Les services des ressources humaines sont à votre disposition pour vous renseigner de tout ce qui concerne les procédures de mobilité, calendriers de commission administrative paritaire, de formulation de vœux de mutation. Ces modalités peuvent en effet varier en fonction des procédures et usages propres à votre ministère ou établissement employeur.

VOTRE CONSEILLER MOBILITÉ-CARRIÈRE OU CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseiller mobilité carrière a pour mission de vous accompagner dans la construction de votre parcours. Les entretiens du CMC vous permettent de :

- faire le point sur le parcours professionnel et identifier vos points forts;
- être conseillé, pour construire et finaliser un projet professionnel;
- être accompagné dans l'élaboration de votre CV, lettre de motivation, dans la recherche de postes et la préparation de vos entretiens de recrutement;
- élaborer un parcours individuel de formation en lien avec les perspectives de mobilité;
- répondre à un point précis (Compte personnel de formation, congé de formation professionnelle, bilan de compétences...).

VOTRE CONSEILLER FORMATION

Le responsable de formation de votre structure peut vous aider, en lien et en complémentarité avec le CMC, dans la mise en œuvre de votre parcours de formation adapté à votre projet, et vous inscrire dans un itinéraire de formation précis, à la carte. Il vous conseille sur vos différentes possibilités de formation continue et les dispositifs à mobiliser en fonction des besoins liés aux formations envisagées.

VOTRE ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL OU CORRESPONDANT SOCIAL

Ces acteurs de proximité sont à votre disposition pour envisager avec vous les liens de votre projet mobilité avec vos contraintes de vie privée et familiale, et vous donner connaissance de vos droits, en termes d'aides octroyées par votre employeur et par tout autre organisme en fonction de la situation. Pour les agents de l'État, vous serez orientés également vers l'action sociale interministérielle : places de crèches, aides au logement et à la restauration collective.

VOTRE CORRESPONDANT HANDICAP

Pour les personnes ayant un problème de santé, pouvant entraîner des aménagements à demander et des aides du Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique (FIPHFP), les correspondants handicap sont là pour vous informer, vous orienter et vous conseiller, en lien au besoin avec le médecin de prévention ou du travail.

VOS REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Vous pouvez également être informé par vos représentants du personnel qui peuvent jouer un rôle dans votre projet et appuyer vos demandes auprès des responsables de votre structures, s'agissant de demandes de mutations ou de reclassements, selon les situations rencontrées.

LA PLATE FORME RH INTERMINISTÉRIELLE DE VOTRE RÉGION (PFRH - FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT)

LE CENTRE DE GESTION DE VOTRE DÉPARTEMENT (CDG - FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE)

LA DÉLÉGATION DE L'ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION PERMANENTE DU PERSONNEL HOSPITALIER DE VOTRE RÉGION (ANFH - FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE)

Ce sont des centres de ressources et d'appui que vous pouvez utilement solliciter selon le versant de la Fonction publique dans lequel vous exercez.

Des intervenants externes peuvent aussi vous accompagner dans votre parcours de mobilité (Pôle emploi, APEC, CCI...) en fonction de la nature de votre projet.

Voir la Boîte à outils et le Carnet d'adresses des Régions en pages 42 et suivantes



FICHES PRATIQUES <https://goo.gl/Hqrf9e>

LA BOÎTE À OUTILS

Vous trouverez ci-dessous notre sélection des principaux organismes et sites ressources en matière d'évolution professionnelle et de formation pour chaque versant de la Fonction publique.



La Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) assure les missions de DRH de l'État. Elle propose notamment des **outils au service de la formation et de la mobilité** des agents tels que le Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État (**DICo**, <https://goo.gl/JZuSxB>), le Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale (**Safire**, <https://goo.gl/Szfjrk>) et le Répertoire interministériel des métiers (**RIME**, <https://goo.gl/Nb1Pv3>).



Le Centre national de la Fonction publique territoriale (CNFPT) accompagne les agents territoriaux dans la construction de leur projet d'évolution ou de reconstruction professionnelle par une **offre de formation** déclinée en différents itinéraires et par des outils tels qu'un **répertoire des métiers**. Il organise certains concours et examens professionnels et propose aux agents des préparations (www.cnfpt.fr, onglet « évoluer »).



La Fédération nationale des Centres de gestion informe, via son site www.fncdg.com, sur les concours et examens professionnels de la Fonction publique territoriale organisés par l'ensemble des Centres de gestion (onglet « concours & examens »). On y trouve aussi les liens vers les différentes **bourses de l'emploi** au service de la mobilité professionnelle et géographique des agents (onglet « bourse de l'emploi »).



L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) est l'interlocuteur privilégié des agents de la Fonction publique hospitalière sur les sujets de la **formation professionnelle** et du développement des compétences. Elle met à leur disposition des informations, des outils et des services ciblés (www.anfh.fr/agents). Voir aussi la rubrique « emploi » du site de la **Fédération Hospitalière de France (FHF)**, <https://goo.gl/PUEE86>.



Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) mobilise ses financements pour favoriser la **formation et le maintien dans l'emploi** des agents publics en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel (www.fiphfp.fr/Au-service-des-personnes).



La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) <https://goo.gl/Uoq2Wi>, lancée par la DGAFP, propose des offres d'emplois, de stage et d'apprentissage publiées par les employeurs de la Fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière. **Autres sites emploi FPT** : www.emploi-territorial.fr, www.rdvemploipublic.fr, www.fhf.fr, www.cng.sante.fr - Voir aussi les **répertoires des métiers** pour chaque FP : <https://goo.gl/4bHqBS>



Score est le site des concours et recrutements de l'État : un calendrier liste les concours et recrutements directs faisant l'objet d'un avis ou d'un arrêté d'ouverture paru au Journal Officiel (<https://goo.gl/RMuv1m>). Voir aussi le site **vocationservicepublic.fr** qui annonce les concours et recrutements sans concours (État, territoriale et hospitalière) <https://goo.gl/i3xNnG>



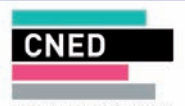
L'Afpa est un centre de **formation professionnelle** qualifiante pour adultes. Ses établissements peuvent accueillir dans toute la France des agents en **reconversion professionnelle** ou en **VAE** pour les conseiller sur la formation à choisir et les informer sur son financement. (www.afpa.fr)



La Fédération nationale des **centres interinstitutionnels de bilan de compétences** met ses 250 agences au service de l'évolution professionnelle, de la gestion de la carrière ou des compétences de tous. Elle propose notamment un accompagnement pour la réalisation du **bilan de compétences** ou de la **VAE**. (www.cibc.net)



Le **Conservatoire national des arts et métiers** (Cnam) a notamment pour mission la **formation professionnelle supérieure** tout au long de la vie. Les agents peuvent, dans un de ses 150 centres, bénéficier de **conseil en orientation**, réaliser une **VAE** ou suivre des cours en journée, le soir ou le samedi, ou à distance. (www.formation.cnam.fr)



Le **CNED**, organisme de **formation à distance**, accompagne les agents publics dans leur souhait d'évolution de carrière et leur projet de mobilité professionnelle. Concours de la Fonction publique, examens professionnels, concours d'entrée en école de santé... Offres de formation et services sur www.cned.fr



Les **Greta** sont les structures de l'Éducation nationale qui organisent des **formations pour adultes** dans la plupart des métiers. Les agents peuvent y **préparer un diplôme** du CAP au BTS, réaliser un **bilan de compétences**, être accompagnés dans leur démarche de **VAE**, etc. Voir la carte des Greta : <https://goo.gl/Tu6Rpi>

LE CARNET D'ADRESSES DES RÉGIONS

Pour les agents en administration centrale, il convient de consulter l'intranet de votre ministère d'affectation pour connaître votre conseiller mobilité-carrière de référence.

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



PFRH - SGAR

106 rue Pierre Corneille
69419 LYON CEDEX 03
plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr
04 72 61 62 87
+ une antenne à Clermont-Ferrand

CDG

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/auvergne-rhone-alpes/cdg>
CDG 01 (04 74 32 13 81)
CDG 03 (04 70 48 21 00)
CDG 07 (04 75 35 68 10)
CDG 15 (04 71 63 89 35)
CDG 26 (04 75 82 01 30)
CDG 43 (04 71 05 37 20)
CDG 74 (04 50 51 98 50)
CDG 38 (04 76 33 20 33)
CDG 42 (04 77 42 67 20)
CDG 63 (04 73 28 59 80)
CDG 69 (04 72 38 49 50)
CDG 73 (04 79 70 22 52)

CNFTP

Délégations de :
Clermont-Ferrand (04 73 74 52 20)
Grenoble (04 76 15 01 00)
Lyon (04 72 32 43 00)

ANFH

<http://www.anfh.fr/rhone>
<http://www.anfh.fr/auvergne>
<http://www.anfh.fr/alpes>

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



PFRH - SGAR

53 rue de la Préfecture
21041 DIJON CEDEX
plate-forme-rh@bfc.gouv.fr
03 80 44 67 56

CDG

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/bourgogne-franche-comte/cdg>
CDG 21 (03 80 76 99 76)
CDG 25 (03 81 99 36 36)
CDG 70 (03 84 97 02 40)
CDG 39 (03 84 53 06 39)
CDG 58 (03 86 71 66 10)
CDG 71 (03 85 21 19 19)
CDG 90 (03 84 57 65 65)
CDG 89 (03 86 51 43 43)

CNFTP

Délégations de :
Dijon (03 80 74 77 00)
Besançon (03 81 41 98 49)

ANFH

<http://www.anfh.fr/bourgogne>
<http://www.anfh.fr/franche-comte>

BRETAGNE



PFRH - SGAR

3 rue Martenot
35065 RENNES CEDEX 9
plate-forme-rh@bretagne.gouv.fr
02 99 02 16 62

CDG

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/bretagne/cdg>
CDG 22 (02 96 58 64 00)
CDG 29 (02 98 64 11 30)
CDG 35 (02 99 23 31 00)
CDG 56 (02 97 68 16 00)

CNFTP

Délégation de Vannes
(02 97 47 71 00)

ANFH

<http://www.anfh.fr/bretagne>

CENTRE-VAL DE LOIRE**PFRH - SGAR**

191 rue de Bourgogne
45042 ORLEANS CEDEX
plate-forme-rh@centre-val-de-loire.gouv.fr
02 38 81 46 91

CDG

[https://annuaire.service-public.fr/
navigation/centre-val-de-loire/cdg](https://annuaire.service-public.fr/navigation/centre-val-de-loire/cdg)
CDG 18 (02 48 50 82 50)
CDG 28 (02 37 91 43 40)
CDG 36 (02 54 34 18 20)
CDG 37 (02 47 60 85 00)
CDG 45 (02 38 75 85 45)
CDG 41 (02 54 56 28 50)

CNFPT

Délégation d'Orléans
(02 38 78 94 94)

ANFH

<http://www.anfh.fr/centre>

CORSE**PFRH - SGAR**

Palais Lantivy-Cours Napoléon
20188 AJACCIO CEDEX 9
plate-forme-rh@corse.gouv.fr
04 95 11 13 12

CDG

[https://annuaire.service-public.fr/
navigation/corse/cdg](https://annuaire.service-public.fr/navigation/corse/cdg)
CDG 2a (04 95 51 07 26)
CDG 2b (04 95 32 33 65)

CNFPT

Délégation d'Ajaccio
(04 95 50 45 00)

ANFH

<http://www.anfh.fr/corse>

GRAND EST**PFRH - SGARE**

5 place de la République
67073 STRASBOURG
CEDEX
+ une antenne à Metz
plate-forme-rh@grand-est.gouv.fr
03 88 21 62 73

CDG

[https://annuaire.service-public.fr/
navigation/grand-est/cdg](https://annuaire.service-public.fr/navigation/grand-est/cdg)
CDG 08 (03 24 33 88 00)
CDG 10 (03 25 73 58 01)
CDG 51 (03 26 69 44 00)
CDG 52 (03 25 35 33 20)
CDG 54 (03 83 67 48 10)
CDG 55 (03 29 91 44 35)
CDG 57 (03 87 65 27 06)
CDG 67 (03 88 10 34 64)
CDG 68 (03 89 20 36 00)
CDG 88 (03 29 35 63 10)

CNFPT

Délégations de :
Metz (03 87 39 97 40)
Nancy (03 83 18 46 00)
Troyes (03 25 83 10 60)

ANFH

<http://www.anfh.fr/alsace>
<http://www.anfh.fr/lorraine>
<http://www.anfh.fr/champagne-ardenne>

HAUTS DE FRANCE**PFRH - SGAR**

12-14 rue Jean Sans Peur
59039 LILLE CEDEX
plate-forme-rh@hauts-de-france.gouv.fr
03 20 30 50 43

CDG

[https://annuaire.service-public.fr/
navigation/hauts-de-france/cdg](https://annuaire.service-public.fr/navigation/hauts-de-france/cdg)
CDG 02 (03 23 52 01 52)
CDG 59 (03 59 56 88 00)
CDG 60 (03 44 06 22 60)
CDG 62 (03 21 52 99 50)
CDG 80 (03 22 91 05 19)

CNFPT

Délégations de :
Lille (03 20 15 69 69)
Amiens (03 22 33 78 20)

ANFH

<http://www.anfh.fr/nord-pas-de-calais>
<http://www.anfh.fr/picardie>

Consultez le portail emploi unique
« Mobilité Inter Fonction Publique » <http://www.mifp.fr>

ÎLE-DE-FRANCE



PFRH - SGAR

Immeuble Le Ponant
5 rue Louis Leblanc
75911 PARIS CEDEX 15
plate-forme-rh@paris-idf.gouv.fr
01 82 52 42 99

CDG

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/ile-de-france/cdg>
CDG 77 (01 64 14 17 00)
CDG 78-91-95 (01 39 49 63 00)
CDG 92-93-94 (01 56 96 80 80)

CNFP

Délégations de :
Pantin (01 41 83 30 00)
Montigny-le Bretonneux
(01 30 96 13 50)

ANFH

<http://www.anfh.fr/ile-de-france>

NORMANDIE



PFRH - SGAR

7 place de la Madeleine
76036 ROUEN
+ une antenne à Caen
plate-forme-rh@normandie.gouv.fr
02 32 76 52 35

CDG

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/normandie/cdg>
CDG 14 (02 31 15 50 20)
CDG 27 (02 32 39 23 99)
CDG 50 (02 33 77 89 00)
CDG 61 (02 33 80 48 00)
CDG 76 (02 35 59 71 11)

CNFP

Délégations de :
Rouen (02 35 98 24 30)
Hérouville-Saint-Clair
(02 31 46 20 50)

ANFH

<http://www.anfh.fr/basse-normandie>
<http://www.anfh.fr/haute-normandie>

NOUVELLE-AQUITAINE



PFRH - SGAR

4 bis esplanade Charles de Gaulle
33077 BORDEAUX CEDEX
plateformerh@nouvelle-aquitaine.gouv.fr
05 57 95 02 93
+ une antenne à Poitiers

CDG

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/nouvelle-aquitaine/cdg>
CDG 16 (05 45 69 70 02)
CDG 17 (05 46 27 47 00)
CDG 19 (05 55 20 69 40)
CDG 23 (05 55 51 90 20)
CDG 79 (05 49 06 08 50)
CDG 24 (05 53 02 87 00)
CDG 33 (05 56 11 94 30)
CDG 87 (05 55 30 08 40)
CDG 40 (05 58 85 80 30)
CDG 47 (05 53 48 00 70)

CDG 64 (05 59 84 40 40)
CDG 86 (05 49 49 12 10)

CNFP

Délégations de :
Bordeaux (05 56 99 93 50)
Poitiers (05 49 50 34 34)

ANFH

<http://www.anfh.fr/aquitaine>
<http://www.anfh.fr/poitou-charentes>

OCCITANIE



PFRH - SGAR

1 place Saint-Etienne
31038 TOULOUSE CEDEX
plate-forme-rh@occitanie.gouv.fr
05 34 45 33 52
+ une antenne à Montpellier

CDG

<https://annuaire.service-public.fr/navigation/occitanie/cdg>
CDG 09 (05 34 09 32 40)
CDG 11 (04 68 77 79 79)
CDG 30 (04 66 38 86 86)
CDG 32 (05 62 60 15 00)
CDG 31 (05 81 91 93 00)
CDG 65 (05 62 38 92 50)
CDG 34 (04 67 04 38 80)
CDG 46 (05 65 23 00 95)
CDG 48 (04 66 65 30 03)
CDG 66 (04 68 34 88 66)

CDG 81 (05 63 60 16 50)
CDG 82 (05 63 21 62 00)

CNFP

Délégations de :
Montpellier (04 67 61 77 77)
Toulouse (05 62 11 38 00)

ANFH

<http://www.anfh.fr/midi-pyrenees>
<http://www.anfh.fr/languedoc-roussillon>

PAYS DE LA LOIRE**PFRH - SGAR**

6 quai Ceineray - BP 33515
44035 NANTES CEDEX
plate-forme-rh@pays-de-la-loire.
gouv.fr
02 40 08 64 71

CDG

[https://lannuaire.service-public.fr/
navigation/pays-de-la-loire/cdg](https://lannuaire.service-public.fr/navigation/pays-de-la-loire/cdg)
CDG 44 (02 40 20 00 71)
CDG 49 (02 41 24 18 80)
CDG 53 (02 43 59 09 09)
CDG 72 (02 43 24 25 72)
CDG 85 (02 51 44 50 60)

CNFPT

Délégation d'Angers
(02 41 77 37 37)

ANFH

<http://www.anfh.fr/pays-de-la-loire>

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR**PFRH - SGAR**

Boulevard Paul Peytral
13282 MARSEILLE CEDEX 20
plate-forme-rh@paca.gouv.fr
04 84 35 48 25

CDG

[https://lannuaire.service-public.fr/
navigation/provence-alpes-cote-
d-azur/cdg](https://lannuaire.service-public.fr/navigation/provence-alpes-cote-d-azur/cdg)
CDG 04 (04 92 70 13 00)
CDG 06 (04 92 27 34 34)
CDG 13 (04 42 54 40 50)
CDG 05 (03 89 20 36 00)
CDG 83 (04 94 00 09 20)
CDG 84 (04 32 44 89 30)

CNFPT

Délégation de Toulon
(04 94 08 96 00)

ANFH

[http://www.anfh.fr/provence-alpes-
cote-d-azur](http://www.anfh.fr/provence-alpes-cote-d-azur)

**ANTILLES - GUYANE
(MARTINIQUE) (GUADELOUPE)
(GUYANE)****PFRH**

Préfecture de la Région Martinique
82 rue Victor-Sévère
97262 FORT DE FRANCE CEDEX
plate-forme-rh@martinique.pref.gouv.fr
05 96 39 38 05
+ une antenne en Guadeloupe
et en Guyane

CDG

CDG 971 [https://lannuaire.service-
public.fr/navigation/guadeloupe/cdg](https://lannuaire.service-public.fr/navigation/guadeloupe/cdg)
05 90 99 45 00

CDG 972 [https://lannuaire.service-
public.fr/navigation/martinique/cdg](https://lannuaire.service-public.fr/navigation/martinique/cdg)
05 96 70 08 86

CDG 973 [https://lannuaire.service-
public.fr/navigation/guyane/cdg](https://lannuaire.service-public.fr/navigation/guyane/cdg)
05 94 29 00 91

CNFPT

Délégations de :
Basse-Terre (05 90 99 07 70)
Cayenne (05 94 29 68 00)
Fort-de-France (05 96 70 20 70)

ANFH

<http://www.anfh.fr/guadeloupe>
<http://www.anfh.fr/guyane>
<http://www.anfh.fr/martinique>

**Consultez ici le Répertoire des Mobilités métiers de la Fonction
publique en Martinique : <https://goo.gl/ihNrt>**

**OCÉAN INDIEN
(RÉUNION) (MAYOTTE)****PFRH - SGAR**

Place du Barachois
97405 SAINT-DENIS CEDEX
pfrhoi@reunion.pref.gouv.fr
02 62 40 78 95
+ une antenne à Mayotte

CDG

[https://lannuaire.service-public.fr/
navigation/la-reunion/reunion/cdg](https://lannuaire.service-public.fr/navigation/la-reunion/reunion/cdg)
02 62 42 57 57

[https://lannuaire.service-public.fr/
navigation/mayotte/cdg](https://lannuaire.service-public.fr/navigation/mayotte/cdg)
02 69 61 06 02

CNFPT

Délégations de :
Saint-Denis : 02 62 90 28 28
Mamoudzou : 02 69 64 85 00

ANFH

<http://www.anfh.fr/ocean-indien>

CONCOURS ADMINISTRATIFS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Se préparer pour réussir

Parfaire ses connaissances avec
des contenus adaptés



S'entraîner avec une méthodologie claire
et détaillée



➡ **Découvrez toute la collection**
sur www.ladocumentationfrancaise.fr/preparation-aux-concours

➡ **En vente chez votre libraire**
sur www.ladocumentationfrancaise.fr