

# Objectifs :

- Accompagner vos agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion
- Gérer vos mobilités internes et trouver les profils compatibles
- Anticiper vos départs en retraite

[www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr)

Sécurisé

Full web

Fiabilité

Compétences

Départ  
en retraite

Module

Mobilité  
interne

Anticiper

Recrutement

Pénibilité



Usure  
professionnelle

Savoirs

Adaptabilité

Métier

“

Mutation des métiers, maîtrise de la masse salariale, vieillissement des agents, risque d'usure professionnelle... Les collectivités territoriales sont confrontées à d'importants enjeux de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, la mise en place et le développement d'une démarche de GPEEC est un choix stratégique de premier plan, voire une Nécessité.

”

OBSERVATOIRE

DE L'EMPLOI ET DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

NOUVELLE-AQUITAINE



Centre de gestion  
de la fonction publique territoriale  
de la Gironde



Centre de gestion  
de la fonction publique territoriale  
de la Dordogne



Centre de gestion  
de la fonction publique territoriale  
de la Haute-Garonne



Centre de gestion  
de la fonction publique territoriale  
de la Mayenne



Centre de gestion  
de la fonction publique territoriale  
de la Vendée



Centre de gestion  
de la fonction publique territoriale  
de la Loire-Atlantique

COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

# Ce module vous permet :

## D'accompagner vos agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion



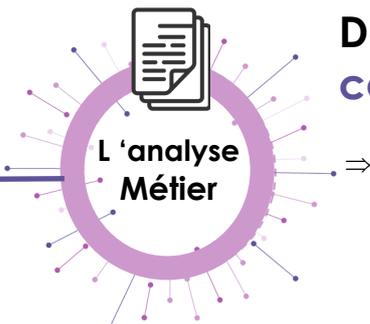
⇒ « L'analyse agent » permet de repérer:

- les **proximités potentielles** d'emploi
- les **métiers à court, moyen et long terme vers lesquels l'agent pourrait évoluer**
- les **compétences** et les **savoirs manquants à l'agent** pour qu'il effectue une mobilité

### Un jardinier est en recherche de mobilité ?

⇒ L'analyse identifie:

- jusqu'à **12 métiers compatibles** dont à **court terme** Agent de propreté des espaces publics, **moyen terme** Garde gestionnaire des espaces naturels
- une **liste des compétences** et **savoirs acquis, à développer** et à **acquérir**
- les **perspectives de chaque métier** : rémunération, panorama des offres d'emploi...
- une **liste de formations adaptées aux compétences** et **savoirs qui lui manquent**



## De gérer vos mobilités internes et trouver les profils compatibles

⇒ « L'analyse métier » permet d'obtenir pour un métier visé :

- une **liste récapitulative de l'ensemble des agents qui l'exercent**
- une **liste exhaustive de compétences** et **savoirs nécessaires sur le métier**
- une **liste d'agents susceptibles de réaliser une mobilité interne vers celui-ci**

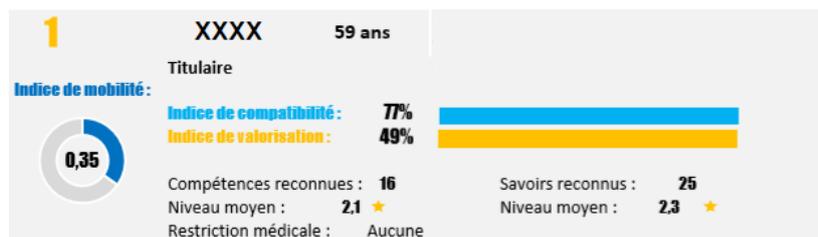
⇒ Pour dresser les listes, l'analyse s'appuie sur les **informations générales** qui concernent le métier, elles émanent des différents **référentiels piliers du module**.

⇒ Application :

### Le Directeur des Services Techniques fait valoir ses droits à la retraite part en retraite ?

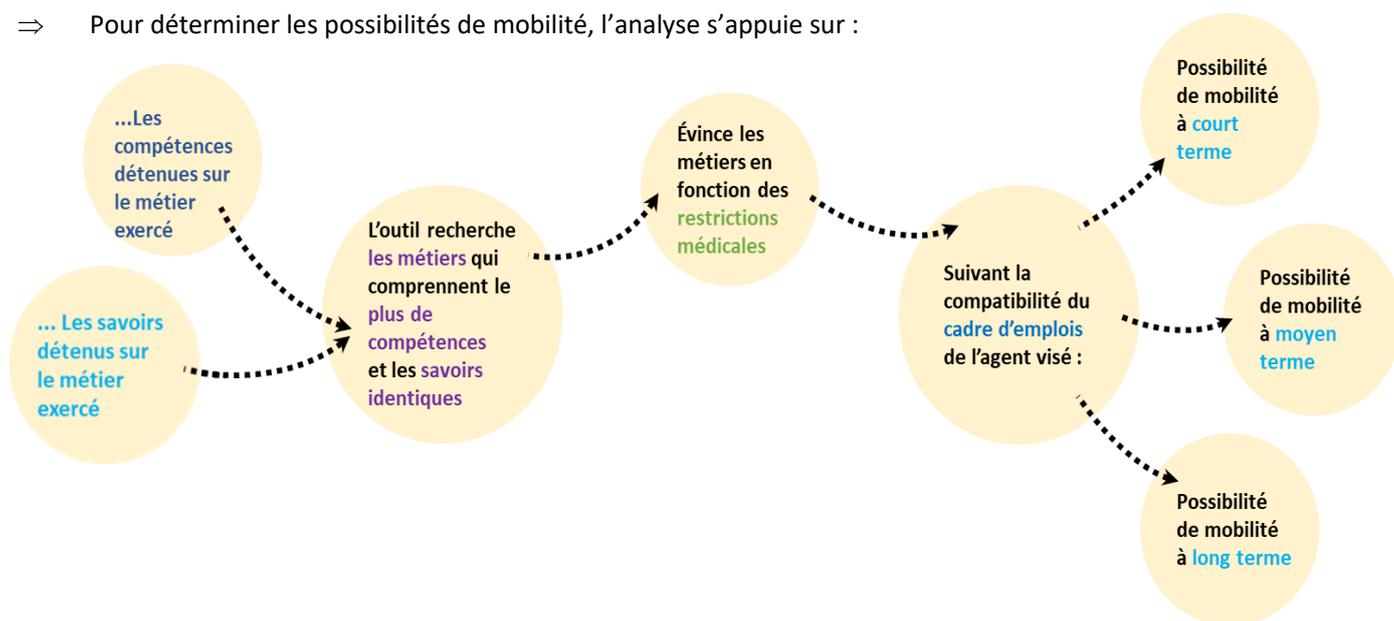
⇒ L'analyse identifie :

- **Des agents en interne** les plus à même de **le remplacer**, classés en fonction de **l'indice de mobilité\* le plus élevé**
- Une **liste des compétences** et **savoirs** avec les **niveaux requis** dont « Élaboration et suivi du budget » ou encore « Capacité à fédérer, motiver, leadership et faire preuve d'autorité »



\* Indice de mobilité : permet de déterminer les compatibilités entre les métiers en fonction des compétences et des savoirs tout en assurant une valorisation des expériences professionnelle de l'agent

⇒ Pour déterminer les possibilités de mobilité, l'analyse s'appuie sur :



## D'anticiper vos départs en retraite

⇒ « L'analyse collectivité » permet :

- De disposer d'un **tableau de bord** des **métiers à risques**, des **savoirs** et des **compétences** dans la collectivité
- D'**anticiper les pertes de compétences**, de **savoirs** et l'**usure professionnelle** de certains agents
- De faciliter la définition **des futurs besoins en recrutement** et en **formation** au sein de la collectivité

⇒ Elle est déclinable par **directions et par services**.

Application :



**D'ici 3 ans dans votre collectivité :**

⇒ L'analyse met en évidence:

- **5 métiers particulièrement impactés** par les **départs en retraite** dont : Responsable des affaires juridiques
- **9 départs en retraite** sur le métier de **jardinier**
- la **disparition de la compétence** « conduite de projet »
- **5 agents atteignant un âge à risques** dont 2 dans le service médico-social

### Prospective à 3 ans

### Prospective à 6 ans

• Les 5 principaux **Métiers** impactés par des départs en retraite

#### 1 Responsable des affaires juridiques

Poids des départs en retraite à 3 ans

**47%** 7 départs pour 15 agents sur le métier

Poids des départs en retraite à 6 ans

**53%** 8 départs pour 15 agents sur le métier

Moyenne d'âge sur le métier **49 ans et 8 mois**

2 agents de moins de 30 ans exercent ce métier

# Les principes directeurs du module GPEEC

## Fiabilité

Utilisation de référentiels pertinents :

- 1) Le **répertoire des métiers du CNFPT**, pour mieux connaître les carrières territoriales et les missions des agents
- 2) La liste des **53 Cadres d'emplois** de la Fonction Publique Territoriale
- 3) Le **référentiel CNFPT des compétences**, pour contextualiser un emploi de référence en fonction de son organisation
- 4) Le **référentiel des savoirs** établi par les Centres de Gestion, pour affiner les niveaux de savoirs de chaque agent et de ceux attendus sur les postes
- 5) Le **référentiel des restrictions médicales**, pour connaître les restrictions incompatibles avec l'exercice de certains métiers

## Anticipation

- ⇒ Mise à disposition d'une **cartographie des savoirs**, des **compétences** et des **risques d'usures professionnelles**.
- ⇒ Mise en lumière des **perspectives de mobilité interne** des agents pour aider la collectivité à trouver des **réponses adaptées**.

## Adaptabilité

Un module totalement **adapté à vos spécificités** :

- ⇒ **Import de votre organigramme**
- ⇒ **Ajout de compétences**, et de **savoirs spécifiques** dans le référentiel métier
- ⇒ **Ajout de restrictions médicales** propres à chaque agent
- ⇒ **Retouche des niveaux d'acquisition** des compétences et savoirs détenus par un agent **à tous moments**

## Expertise

Fruit de **plusieurs années de recherche, d'analyse** et d'une **collaboration entre experts** en données sociales du **CIG Grand-Couronne**, de **l'Observatoire de l'emploi** et de la **FPT de Nouvelle-Aquitaine** ainsi que de **l'Observatoire Auvergne-Rhône-Alpes**

# Cont@ct

Pour toute question concernant le module GPEEC et ses tarifs, nous vous invitons à contacter le Centre de Gestion de votre département.

Renseignements :

**05.59.90.35.69** ou au **05.16.19.60.73**

ou par mail à

**OBSERVATOIRE@CDG-NOUVELLEAQUITAINE.FR**

**OBSERVATOIRE**  
DE L'EMPLOI ET DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
**NOUVELLE-AQUITAINE**



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE