

# OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE A DESTINATION DES AGENTS PUBLICS DES COLLECTIVITES AFFILIEES AU CENTRE DE GESTION DU FINISTERE

*Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle*

Dispositifs	Description	Modalités d'accès	Ressources et outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents	Adaptation des modalités d'accès à certains agents*
<a href="#">Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)</a>	Accompagnement personnalisé	Gratuit	Supports d'analyse du parcours, des motivations, des démarches de recherche d'emploi	
<a href="#">Matinée de l'Evolution Professionnelle</a>	Atelier de présentation d'une thématique et exercices pratiques	Gratuit	Supports de présentation et d'exercices	
<a href="#">Bilan de compétences</a>	Accompagner les agents pour leur « permettre [...] d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ».	Payant	Entretiens individuels, tests et outils d'analyse des motivations, intérêts, fonctionnement au travail, compétences, fiches-métiers, enquêtes professionnelles, techniques de recherche d'emploi, élaboration du projet et plan d'action...	Délai réduit à 3 ans entre deux bilans La durée maximale d'autorisation d'absence est portée à 72 heures de temps de service
<a href="#">Bilan professionnel</a>	Définition d'un projet professionnel, démarche en lien avec l'employeur	Payant		
<a href="#">Conseil en mobilité professionnelle</a>	Accompagnement pour favoriser la mobilité professionnelle : CV, lettre, entretien, stratégie de recherche d'emploi...	Payant		
<a href="#">Accompagnement VAE</a>	Accompagnement à la démarche de description des activités réalisées, dans l'objectif de valider un diplôme ou une certification professionnelle	Payant		La durée maximale d'autorisation d'absence est portée à 72 heures de temps de service
<a href="#">Coaching individuel</a>	Accompagnement d'une personne à partir de ses besoins professionnels pour le développement de son potentiel et de ses savoir-faire	Payant		
<i>Bilan de parcours professionnel</i>	<i>En attente de la parution des arrêtés des ministres chargés de la fonction publique, de la santé et des collectivités territoriales, définissant les modalités de réalisation de chacune de ces actions.</i>			

**\*Article L. 422-3 du Code Général de Fonction Publique** : En vue de favoriser son évolution professionnelle, le fonctionnaire qui appartient à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis, l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 ainsi que l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle :

1° Dispose d'un accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé prévus aux articles L. 421-3, L. 421-5 et L. 422-2 ;

2° Bénéficie, lorsque lui est accordé un congé de formation professionnelle, d'une majoration de la durée de ce congé et de la rémunération qui lui est attachée ;

3° Peut bénéficier, lorsqu'il sollicite un congé pour validation des acquis de l'expérience ou un congé pour bilan de compétences, de conditions d'accès et d'une durée de congé adaptés ;

4° Peut bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier constatée d'un commun accord avec l'administration, la collectivité ou l'établissement qui l'emploie, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une des administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article L. 2 ou dans le secteur privé.

**Article L. 5212-13 du code du travail** : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## Dispositifs de Formation et de préparation à l'emploi

Dispositifs	Description	Modalités d'accès	Ressources et outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents	Adaptation des modalités d'accès à certains agents*
Licence professionnelle "Métiers des administrations et des collectivités territoriales"	<p>2 parcours en alternance avec 17 semaines de stage en collectivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <u>Le parcours administratif (cours à Rennes 2):</u> Pour former aux métiers de l'administration territoriale : gestion des secteurs de l'administration générale (1<sup>er</sup> semestre), puis choix parmi l'une des 4 spécialités (2<sup>ème</sup> semestre) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finances et marchés publics</li> <li>• Urbanisme et affaires foncières</li> <li>• Gestion des activités ressources humaines</li> <li>• Gestion de l'action sociale</li> </ul> </li> <li>➤ <u>Le parcours technique (cours à Saint-Brieuc) :</u> Pour former aux métiers de gestion des services techniques territoriaux (responsable des services techniques, technicien bâtiment, voirie, espaces verts...)</li> </ul> <p>A l'issue de la formation, le Centre de Gestion du Finistère s'engage à proposer 6 mois de missions (consécutives ou non, à temps complet ou non complet) dans les 9 mois qui suivent la fin de la formation.</p>	<p><u>Formation initiale :</u> - Étudiants titulaires d'un diplôme Bac+2 ou bénéficiant d'une validation des acquis pédagogiques.</p> <p><u>Formation continue :</u> - Demandeurs d'emploi ou en transition professionnelle - Salariés du secteur privé ou public - Personnes en reconversion professionnelle.</p> <p><u>Processus de sélection</u> pour l'entrée en formation,</p> <p><u>Coût pédagogique</u> pouvant être pris en charge selon le statut de l'agent</p>	<p>Supports pédagogiques mis à disposition, stages pratiques en collectivité, partiels, production d'un rapport de stage et soutenance d'un mémoire, Accompagnement du Centre de Gestion durant toute la durée du dispositif</p>	<p>Adaptation mise en œuvre en fonction des préconisations et des besoins du stagiaire</p>
Diplôme d'Université « Compétences en administration territoriale »	<p>Formation de 4 mois et demi en alternance avec cours théoriques sur Quimper et Brest couplés avec 8 semaines de stage en collectivité. Pour former des gestionnaires comptables et ressources humaines. A l'issue de la formation, le Centre de Gestion du Finistère s'engage à proposer 6 mois de missions (consécutives ou non, à temps complet ou non complet) dans les 9 mois qui suivent la fin de la formation.</p>	<p>Réservé aux demandeurs d'emploi, Processus de sélection pour l'entrée en formation, Coût pédagogique pris en charge</p>	<p>Supports pédagogiques mis à disposition, pratique sur un logiciel métier, stages pratiques en collectivité, soutenance du rapport de stage</p>	<p>Adaptation mise en œuvre en fonction des préconisations et des besoins du stagiaire</p>

			Accompagnement du Centre de Gestion durant toute la durée du dispositif	
Formations courtes qualifiantes	<p>Formation de 7 à 10 semaines en alternance avec cours théoriques sur Quimper et Brest complétés par un stage en collectivité.</p> <p>Pour former des demandeurs d'emploi sur des fonctions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'agent administratif chargé de l'état civil et de l'urbanisme</li> <li>• D'assistant de gestion administrative</li> <li>• De gestionnaire comptable et ressources humaines</li> </ul> <p>Ouverture de nouvelles sessions en fonction des besoins du service intérim du CDG29.</p> <p>A l'issue de la formation, le Centre de Gestion du Finistère s'engage à proposer 6 mois de missions (consécutives ou non, à temps complet ou non complet) dans les 9 mois qui suivent la fin de la formation.</p>	Réservé aux demandeurs d'emploi, Processus de sélection pour l'entrée en formation, Coût pédagogique pris en charge	Supports pédagogiques mis à disposition, pratique sur un logiciel métier, stage pratique en collectivité Accompagnement du Centre de Gestion durant toute la durée du dispositif	Adaptation mise en œuvre en fonction des préconisations et des besoins du stagiaire
→ Toutes les informations sur ces dispositifs de formation sont accessibles sur le portail de l'emploi <a href="http://DEN.bzh">DEN.bzh</a> , sur la page « <a href="#">Découvrir nos formations</a> »				
Apprentissage	<p>Dispositif de formation qui alterne cours théorique et partie pratique en collectivité. Nombreux diplômes accessibles, du CAP au Bac + 5. Se renseigner auprès des Centres de formations pour connaître l'offre de formation ou auprès du CDG29 <a href="mailto:apprentissage@cdg29.bzh">apprentissage@cdg29.bzh</a>.</p> <p>Les collectivités territoriales publient leur offres de contrat d'apprentissage sur le site <a href="http://www.emploi-territorial.fr">www.emploi-territorial.fr</a> et <a href="http://www.bretagne-alternance.com">www.bretagne-alternance.com</a></p>	Dispositif pour les 16-30 et sans limite d'âge pour les personnes bénéficiaires d'une RQTH. Coût pédagogique pris en charge Indemnisation en fonction de l'âge et de l'année de formation	Entretien individuel pour renseigner sur les possibilités d'accès à ce type de contrat	Adaptation mise en œuvre en fonction des préconisations et des besoins de l'agent sous réserve de l'entrée en formation
→ Toutes les informations sur l'apprentissage sont accessibles sur <a href="#">cette page</a>				