



Répondre ensemble aux défis de l'emploi territorial

La Maison de l'emploi territorial :

- un appui à la gestion des ressources humaines
- un partenaire de l'emploi
- un acteur de l'observation



LA MAISON DE L'EMPLOI TERRITORIAL

1 objectif

Regrouper dans un lieu ressource unique, l'ensemble des actions en matière d'emploi territorial et de gestion des ressources humaines, pour répondre plus efficacement aux besoins des collectivités locales et de leurs agents.

2 partenaires pour une démarche commune

La Maison de l'Emploi Territorial est le résultat d'un partenariat actif entre le **Centre de gestion de l'Isère** et le **CNFPT Rhône Alpes Grenoble**, en association étroite avec les collectivités locales du département. Issue de l'expertise de ces deux organismes et des réflexions d'un réseau de cadres territoriaux, elle développe ses activités sur l'ensemble des territoires.

3 missions au service des agents et des collectivités

- **accompagner le développement des compétences** pour la gestion des ressources humaines, appuyer les collectivités dans leurs projets et conseiller les agents dans leur parcours professionnel,
- **faciliter l'accès à l'emploi et promouvoir les métiers de la FPT** pour faire face aux enjeux démographiques et aux défis du renouvellement des compétences,
- **observer les évolutions de l'emploi territorial** pour mieux répondre aux besoins à l'échelle du territoire.

4 publics

Les services s'adressent à tous : élus des collectivités locales, DGS et secrétaires de mairie, responsables de la fonction personnel et ressources humaines, agents. Ouverte sur l'extérieur, la MET développe également ses activités en direction des universités, des entreprises, des partenaires de l'emploi et de la formation, et du grand public.



Placer l'emploi au cœur de la gestion territoriale



D'ici à 2012, 35 % des 1,7 millions de fonctionnaires territoriaux et 50 % des cadres supérieurs atteindront l'âge de la retraite.

Ceci concerne toutes les collectivités, par delà leurs différences de taille, de situation géographique, de mode de gestion, de moyens... Cet enjeu démographique est bien connu, mais son impact sur la gestion territoriale reste, quant à lui, encore insuffisamment pris en compte.

Les défis qu'il sous-tend sont pourtant déterminants. Ils touchent au renouvellement des compétences, à l'attractivité des métiers et à la professionnalisation des agents face aux évolutions de l'intervention publique locale...

Ces défis, nous le voyons bien, somment élus et gestionnaires de collectivités locales à placer la question de l'emploi au cœur de la gestion territoriale. Pour leur permettre d'y répondre de manière cohérente et adaptée, le Centre de gestion de l'Isère et le CNFPT Rhône-Alpes Grenoble ont imaginé, il y a six ans, une offre de service concertée : la Maison de l'emploi territorial. Voulu comme un partenariat actif, elle associe l'expertise des deux organismes -tout en respectant leurs missions respectives- au service d'une dynamique d'action emploi-formation, à l'échelle du département. Conçue comme un outil au service des collectivités locales et de leurs agents, elle accompagne leurs projets, participe au développement des compétences et s'emploie à promouvoir l'emploi public territorial. Souhaitée comme un lieu ressource, elle prend aujourd'hui place dans un nouveau bâtiment.

Vous y êtes les bienvenus !

Marc Baietto

Président du Centre de gestion de l'Isère,
Délégué régional du Cnft

UN APPUI A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Accompagner le développement des compétences pour la gestion RH

Passer d'une gestion du personnel à une gestion des ressources humaines, intégrer les mutations de l'emploi, répondre aux évolutions de l'intervention publique... ces enjeux exigent une actualisation permanente des connaissances et la maîtrise des outils de management. La Maison de l'emploi territorial accompagne les collectivités pour leur permettre de concevoir et piloter une politique de ressources humaines cohérente et adaptée.

MUTUALISER LA CONNAISSANCE

La MET s'emploie à capitaliser et diffuser informations et expériences au plus près des préoccupations des gestionnaires sur tout le territoire.

Réseaux professionnels

La MET appuie leur création et depuis 2003, elle anime un réseau de DRH qui échangent réflexions et expériences, et construisent ensemble des réponses à leurs besoins.

Rencontres sur les territoires

Chaque trimestre, dans différents points du département, la MET propose une demi-journée de formation et un apport méthodologique concret sur un thème d'actualité, à l'intention des élus et des cadres dirigeants des collectivités.

Bulletin de liaison

Consciente que l'information atteint difficilement les petites collectivités, la MET diffuse un bulletin trimestriel qui recense l'offre de formation la plus adaptée aux projets d'évolution professionnelle de leurs agents.

ACCOMPAGNER LA GESTION RH

La MET propose son expertise pour accompagner les collectivités et les agents dans leurs parcours et leurs projets professionnels.

Rencontre individualisée

La MET étudie avec les élus et les responsables de personnel, la réponse spécifique à apporter à des questions particulières (déroulement de carrière, conseil statutaire...).



Conseil

Ses équipes appuient les collectivités en matière d'organisation de services (départs en retraite, rédaction d'une charte d'accueil, réorganisation...) et de recrutement (analyse et sélection de candidatures, participation aux entretiens...).

Permanence téléphonique

La MET répond par téléphone aux questions touchant à l'évolution professionnelle (déroulement de carrière, emploi, mobilité...).

Ce qu'ils en disent...

“ Le Réseau des DRH permet de rompre l'isolement, de prendre de la hauteur par rapport à la gestion du quotidien et d'évoluer dans ses fonctions. Il joue un rôle de dynamiseur. L'échange avec des collègues d'autres collectivités, c'est important pour actualiser ses connaissances, approfondir des dossiers et surtout entrevoir d'autres solutions. ”

(Elodie Defecques, DRH,
Pont-de-Claix)

“ Au sein d'un département particulièrement vaste, mes collègues élus comme les personnels de nos mairies ont besoin de disposer de réponses à leurs préoccupations sans avoir à se déplacer jusqu'à Grenoble. Les "Rencontres sur les territoires" répondent parfaitement à ce besoin de dialogue direct et d'information de proximité. ”

(Andrée Rabilloud,
maire de Saint-Agnin-sur-Bion)

“ Dans les petites communes on manque souvent en interne de l'expertise nécessaire et on ne peut pas s'attacher les services d'un conseil extérieur. C'est flagrant en matière juridique. La MET peut nous apporter cette expertise à un coût abordable. ”

(Dominique Bonnet, DRH,
Ville de Saint-martin-le-Vinoux)

Un pôle de compétence pour le recrutement et la mobilité

Difficultés de recrutement, gestion de l'usure professionnelle, départs à la retraite, impact du développement de l'intercommunalité, nouvelles compétences transférées, évolution des métiers... l'emploi territorial fait face à des mutations importantes. La Maison de l'emploi territorial aide collectivités et agents à relever les défis de l'emploi.



ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ

La MET propose un dispositif d'accompagnement individualisé pour guider les agents dans leur projet d'évolution.

Les Ateliers de la mobilité

Fondés sur l'évaluation des compétences et l'adéquation du projet au marché de l'emploi, à un coût accessible à toutes les collectivités, ils permettent de construire avec l'agent volontaire et son employeur une démarche réaliste de mobilité [interne ou externe].

FACILITER LE RECRUTEMENT

La MET développe des outils pour répondre aux besoins de recrutement des collectivités.

Emploi-territorial.fr

Fiable, réactif et gratuit, ce site recense et garantit la publicité des offres et des demandes d'emploi. Il s'enrichira de la mise en ligne de propositions de stages et d'apprentissage, et des profils des agents inscrits sur les listes d'aptitude.

Remplacement temporaire

Quels que soient la filière, le métier exercé et le niveau de responsabilité concerné, le service remplacement propose des candidatures présélectionnées parmi des lauréats de concours, des agents en disponibilité ou en poste à temps partiel, des demandeurs d'emploi.

Formation professionnalisante

La MET pilote la formation de demandeurs d'emploi de niveau Bac+2. Après huit semaines de formation théorique et stages pratiques, ils postulent sur des remplacements, puis sur des postes permanents de cadres techniques ou administratifs en collectivités.

PROMOUVOIR L'EMPLOI PUBLIC

La MET se mobilise pour renforcer l'attractivité de l'emploi public territorial.

Partenariats

Présente dans les Forums locaux sur l'emploi, la MET anime régulièrement des

rencontres avec des étudiants, des salariés ou des demandeurs d'emploi. Elle associe les universités et les grandes écoles à la construction de filières de formation diplômantes à même de générer de futurs cadres de collectivités. Ainsi le CNFPT est associé à la création et l'animation de la licence professionnelle "management des collectivités territoriales" de l'Université Pierre Mendès France.

Passerelles

Avec les acteurs locaux du Service Public de l'Emploi (ANPE, APEC, AFIJ...), la MET sensibilise aux spécificités de l'emploi territorial. Ses équipes interviennent également pour des salariés qui souhaitent rejoindre la FPT (France Telecom, La Poste...), offrant ainsi aux collectivités la possibilité de recruter des agents dotés d'une expérience professionnelle diversifiée.

Ce qu'ils en disent...

“Changer de métier, travailler dans un autre environnement, j'y ai souvent pensé. Mais, comment changer de filière, rédiger un CV, préparer un recrutement... Les Ateliers de la Mobilité, c'est l'occasion de faire un point sur sa carrière, ses compétences, ses envies. C'est essentiel pour l'intérêt que l'on porte à son travail.

[Christine Armagnat, Secrétaire de direction, CCAS Ville de Grenoble]

“L'orientation des candidatures spontanées que reçoivent nos mairies vers la MET permet de mieux articuler les demandes d'emploi, avec les besoins de personnels des collectivités mais aussi de nous appuyer sur la MET lorsque survient un besoin de remplacement ou de recrutement définitif.

[Françoise Vallès, DGS, Péage-de-Roussillon]

Connaître et réagir aux évolutions de l'emploi à l'échelle du territoire

Mieux connaître pour mieux anticiper : ce principe guide la mission d'observation de la Maison de l'Emploi Territorial, initiée en 2002 et jalonnée par deux Conférences régionales emploi formation (2004 et 2006).



FACILITER LA GESTION RH

Les éléments de diagnostic permettent aux collectivités d'adapter leurs compétences aux évolutions de l'intervention publique locale.

Pertinence

Les enquêtes donnent une place centrale aux besoins de connaissance des gestionnaires : concours, statut des agents, part de non-titulaires, domaines d'activité, observation des flux d'entrée et de sortie des agents.

Aide à la décision

L'analyse des besoins des collectivités (par filières et domaines d'activité), déclinée à l'échelle de bassins d'emploi, renseigne sur les pratiques de recrutement et les spécificités des territoires (potentiel de recrutement, secteurs ou métiers en tension). L'enquête métiers lancée par l'Observatoire de la FPT permet de constituer une base de connaissances solide pour anticiper le renouvellement démographique des agents et répondre à l'évolution des métiers.

OUVRIRE L'UNIVERS TERRITORIAL

L'observation participe à la promotion de l'emploi public et de ses métiers en assurant une meilleure connaissance de l'univers territorial.

Rapprochement des acteurs

L'analyse des évolutions de l'emploi territorial permet aux acteurs associés à la réflexion sur l'emploi public (universités, grandes écoles, Direction du travail, Anpe) et au grand public de développer une compréhension mutuelle de leurs univers respectifs. Ils peuvent alors plus facilement concevoir une réponse conjointe aux enjeux de l'emploi en termes de formation, d'orientation professionnelle, de recrutement.

Réponse adaptée

Les études permettent de repérer les territoires qui créent de l'emploi et ceux qui éprouvent des difficultés de recrutement afin de mieux orienter les demandeurs d'emploi. La connaissance des métiers émergents favorise quant à elle l'orientation vers des filières de formation initiale appropriées.

Dialogue renouvelé

Les travaux de l'observatoire ont nourri les échanges entre les Territoriaux lors des conférences régionale emploi formation, de 2004 et 2006 (édition pilotée par la MET). Signe de l'intérêt pour la démarche, le nombre de participants a été multiplié par deux au fil des ans.

En quelques chiffres

Le saviez-vous ?

- 32 750 emplois territoriaux sont recensés en Isère, soit 6,8% de l'emploi total du département
- L'Isère compte 27 agents territoriaux pour 1000 habitants
- 26 % des agents sont des contractuels, 47% dans les communes de moins de 1000 habitants
- 51 % des cadres A auront 60 ans en 2012

Qui sont les employeurs ?

- Communes : 70 %
- Structures intercommunales : 10 %
- Autres (Conseil général, SDIS, établissements publics) : 20 %

Où sont situés les emplois territoriaux ?

- Bassin grenoblois et Sud Isère : 70 %
- Isère rhodanienne : 15 %
- Nord Isère : 8 %
- Centre Isère : 7 %

Quels mouvements ?

Répartition des départements constatés chaque année :

- Mobilité : 27 %
- Retraite : 26 %
- Disponibilité : 19 %
- Autres cas (congé parentaux) : 28 %

Ce qu'ils en disent...

“ Les Ateliers de la mobilité répondent à une demande croissante des agents qui souhaitent réfléchir à leur évolution professionnelle. Ils leur permettent d'effectuer un bilan professionnel et d'être accompagné dans leur projet, par exemple pour changer de service en peaufinant leurs techniques d'entretien avec un jury de recrutement. Nous faisons le pari qu'en soutenant les agents dans leur parcours, nous leur envoyons un message positif -«on va vous aider»- qui favorise leur fidélisation.

(Yves Mastromattéo, DRH Adjoint, Ville de Grenoble)

“ Les spécificités de l'emploi territorial restent encore largement méconnues. Pour renouveler nos compétences et recruter, nous avons besoin que nos interlocuteurs de L'Anpe, de l'Onisep... connaissent nos métiers, qu'ils sachent orienter les candidats vers nos besoins

(Dominique Bonnet, DRH, Ville de Saint-martin-le-Vinoux)

Un accueil unique

Vous souhaitez contacter le Centre de gestion ou le CNFPT ?

- Plus besoin de savoir si votre demande concerne plutôt l'un ou l'autre organisme. Par téléphone ou directement sur place, un interlocuteur unique vous dirige vers le service concerné. Un gain de temps et des démarches simplifiées.

Une offre documentaire enrichie

Vous recherchez une information, un document, un texte de loi ?

- La MET dispose d'un espace documentaire. Il regroupe dans un lieu commun les ressources du Centre de gestion et du CNFPT sur la fonction publique territoriale (métiers, statut, organisation, actualité des secteurs d'activité...), les concours (sujets, ouvrages de préparation...), la formation, et un catalogue complet des revues professionnelles.

Un capital de ressource et d'expériences

Vous recherchez un appui méthodologique à la mise en place d'un dispositif, à la création d'un outil de gestion... ?

- La MET cherche à mutualiser les expériences menées par les uns et les autres.

Un service d'orientation sur l'emploi territorial

Vous vous posez une question sur votre évolution professionnelle ?

- La MET vous répond par téléphone. Des permanences téléphoniques régulières sont ouvertes aux collectivités, aux agents et au grand public. Un espace d'information et d'orientation facilement accessible.

UN LIEU RESSOURCE

Symbole du partenariat actif entre le Centre de gestion de l'Isère et la délégation régionale du CNFPT Rhône Alpes Grenoble, la Maison de l'emploi territorial s'installe dans un nouveau bâtiment. Un lieu ressource, au service des collectivités, de leurs agents et du public.



Nous contacter :

Maison de l'Emploi Territorial

416, rue de l'Université

38400 Saint-Martin-d'Hères

(sortie Rocade Sud SMH Péri / Campus universitaire)

Tél. 04 56 38 87 38

CDG et CNFPT, les missions continuent

Promoteurs et partenaires actifs de la MET, le Centre de gestion de l'Isère et le CNFPT restent vos interlocuteurs pour leurs missions respectives.