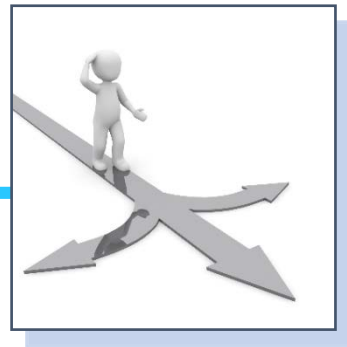


Guide Pratique



CONSTRUIRE VOTRE PROJET PROFESSIONNEL

Préambule



Ce guide s'adresse à toute personne que vous soyez :

- Fonctionnaire quel que soit votre position au regard du statut (en activité, en disponibilité, en reclassement, en Période Préparatoire au Reclassement, ...), fonctionnaire en situation de handicap,
- lauréat de concours à la recherche d'un poste,
- demandeur d'emploi à la recherche d'un emploi dans la fonction publique,
- travailleur ou demandeur d'emploi en situation de handicap.

Ce guide est pour vous qui souhaitez engager une réflexion sur votre évolution professionnelle.

Le Pôle Conseil et Emploi Territorial, vous accompagne dans cette démarche en mettant à votre disposition ce Guide.



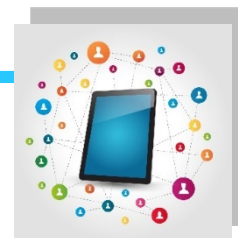
Vous pouvez, le télécharger au format PDF formulaire et ainsi vous connecter directement aux différents liens sources d'information, renseigner les champs et l'imprimer.

Sommaire

Table des matières

I- COMMENT CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL ?	3
Qu'est-ce qu'un projet professionnel ?	3
Quels sont-les principaux points à identifier ?.....	3
I-1.- Mon objectif	4
I-2.- Construire ma démarche.....	6
I- 3.- La méthode à mettre en œuvre	12
II- LA FORMATION et PLUS	14
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE	15
LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.....	15
BOOSTER SA CARRIERE EN PRESENTANT UN CONCOURS OU UN EXAMEN PROFESSIONNEL ..	15
III- INFORMATIONS GENERALES POUR DIFFERENTS TYPES DE PUBLIC	16
IV- LA BOITE A OUTILS	25
Annexe	26
Notes personnelles	27

I- COMMENT CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL ?



Qu'est-ce qu'un projet professionnel ?

En règle générale le projet se compose d'**un objectif à atteindre**, d'**une stratégie** à mettre en œuvre pour réussir cet objectif, de **ressources ou moyens** à identifier et à mobiliser, d'un **planning prévisionnel** avec un début, des étapes et une fin.



Quels sont les principaux points à identifier ?

1. Votre objectif, c'est-à-dire la nouvelle orientation professionnelle que vous visez,
2. Construire sa démarche pour mieux se connaître :
 - faire l'inventaire de vos domaines de compétences,
 - de vos qualités personnelles, de vos connaissances (savoirs),
 - de vos compétences techniques et comportementales...
3. La méthode à mettre en œuvre par l'élaboration d'un plan d'actions pour réaliser votre objectif,
 - votre réseau de relations professionnelles et extra professionnelles,
 - les sources d'informations formelles et informelles...
 - le planning prévisionnel : l'organisation des actions dans le temps mais aussi les étapes intermédiaires éventuelles.



RAPPEL :

Le présent guide ne saurait remplacer le bilan de compétence ou un bilan professionnel, dont le but est de permettre d'analyser des compétences professionnelles et personnelles, des aptitudes et des motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce guide est la base de votre première réflexion.

I-1.- Mon objectif



Comment le définir :

- en tenant compte des éléments suivants :

POSITIVISME



L'objectif doit caractériser le côté positif du résultat attendu.

REALISME



Un objectif irréaliste ne peut être motivant.

MESURABILITE



L'atteinte d'un objectif doit pouvoir être évaluée de façon indiscutable.

MOTIVATION



La réalisation de l'objectif doit procurer de la satisfaction à ceux qui œuvrent à son atteinte.



- en se questionnant :

Je veux changer de métier et devenir :

.....

Je veux évoluer dans mon métier :

.....

Je veux changer de collectivité et exercer le même métier :

.....

Je veux changer de collectivité et également de métier :

.....

Je veux me perfectionner dans mon métier :

.....

Je veux créer ma propre entreprise :

.....

Autres projets :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

I-2.- Construire ma démarche



ETAPE 1 : MIEUX SE CONNAITRE *

Répondez le plus sincèrement possible, cette première étape doit vous amener à effectuer l'état des lieux de vos aspirations professionnelles : des savoirs, savoir-faire et savoir-être, ainsi qu'une première analyse de votre parcours personnel et professionnel. Vous **devenez acteur de votre projet** en mettant en avant vos valeurs, vos souhaits et leurs projections.

Qui êtes-vous ? (Les traits de caractère les plus forts, situation familiale, sociale, professionnelle...)

▪ vos qualités :

.....
.....

▪ vos défauts :

.....
.....

Que recherchez-vous professionnellement ? (l'épanouissement par le travail, la reconnaissance par le salaire...)

.....
.....

▪ vos aspirations professionnelles :

.....
.....

▪ vos exigences (mobilité, travailler en extérieur, l'exercice d'une langue étrangère, polyvalence...)

.....
.....

Je poursuis mon autodiagnostic en réalisant mon bilan personnel et professionnel. ✍ ✍ ✍

*Vous pouvez vous aider en utilisant le logiciel **PARCOUREO** et ainsi répondre aux questionnaires d'intérêts **INFORIZON**. Pour ce faire, vous devez vous inscrire à l'atelier « Adapter son projet professionnel pour répondre aux besoins des entreprises » sur le site de la **MAISON De l'EMPLOI DE TPM** ou de la Cité des métiers de Marseille et de PACA.

Adressez une demande par e-mail à mde-tpm@orange.fr en n'oubliant pas de communiquer votre NOM et votre numéro de téléphone.



ETAPE 2 : BILAN PERSONNEL ET PROFESSIONNEL



Cela commence par la connaissance de soi sur :

- votre scolarité, les matières et les travaux que vous avez aimés,
- vos loisirs, sur ce que vous aimez faire spontanément pendant votre temps libre,
- vos expériences,
- vos qualités, vos valeurs, vos rêves,
- vos attentes, ce qui est important dans votre travail, votre conception d'une vie réussie...

Un bilan c'est également des compétences que vous avez acquises en dehors de vos activités professionnelles ou parcours de formation. Il s'agit de mettre en évidence : des capacités d'analyse, rédactionnelles, le suivi de projets personnels ou professionnels....

Une ou des expériences de bénévolat dans le social, l'éducation, l'environnement durable, le sports, l'animation, la culture...

La connaissance des milieux professionnels vers lesquels vous avez envie ou vous pourriez vous diriger, vous permet de vous projeter dans la réalité professionnelle de ces milieux. Cette connaissance s'acquiert à travers les rencontres avec des professionnels, des lectures spécialisées, la participation à des conférences, le suivi de l'actualité des métiers et secteurs d'activité qui vous intéressent.

Les erreurs à éviter

- Décider sans connaître toutes les facettes de l'activité professionnelle envisagée
- Choisir un métier sans prendre en compte ce qui est important pour soi
- Se fier à une seule source d'information,
- S'enfermer dans un projet rigide qui empêche de saisir des opportunités,
- Laisser les autres décider pour soi,
- Ignorer les réalités du marché de l'emploi,
- Se lancer dans la réalisation de son projet professionnel sans prévoir les obstacles éventuels.
- S'empêcher de rebondir sur un autre projet si nécessaire.

L'essentiel est d'avoir une ligne directrice et une connaissance claire de ses ambitions personnelles et professionnelles, de sa capacité ou de son aptitude à entreprendre un métier ou de s'engager dans un secteur donné ...



Vous devez faire l'analyse de :

votre formation initiale (parcours scolaire) :

.....
.....
.....

vos expériences professionnelles (postes occupés, missions confiées) :

.....
.....
.....

vos expériences personnelles (voyages, passions, loisirs, projets personnels mis en œuvre) :

.....
.....
.....

vos compétences professionnelles (commencez votre phrase par "suite à cette expérience, je suis capable de / j'ai appris à + verbe d'action¹ ou "car j'ai réalisé / j'ai dû ...".)

.....
.....
.....

Exemple :

Liste des expériences	Exemples des compétences développées
<ul style="list-style-type: none"> Assistant administratif à la mairie 	Expérience d'assistant administratif : <ul style="list-style-type: none"> Suite à cette expérience, je suis capable de créer des tableaux Excel pour mettre en valeur l'évolution des demandes

Vous devez identifier :

vos centres d'intérêts, vos goûts

.....
.....
.....

vos exigences (mobilité, travailler en extérieur, l'exercice d'une langue étrangère, polyvalence...)

.....
.....

¹ Verbe d'action en annexe

vos possibilités réelles (niveau d'études, capacité d'apprentissage, au regard de votre vie familiale, mobilité géographique...)

.....
.....
.....

vos limites (ce que je ne veux pas faire, ce que je ne peux pas faire...)

.....
.....
.....

ETAPE 3 : LA SYNTHESE DU BILAN PERSONNEL

- analyser les informations recueillies et en retenir les éléments importants pour vous,
- retenir des idées de métiers,
- comparer les informations recueillies sur vos compétences, connaissances, qualités personnelles à celles obtenues sur le contenu des métiers et leurs conditions d'exercice,
- identifier des emplois-métiers et dégager les compétences que vous possédez et que vous pouvez transférer sur des emplois-métiers.


Une fois que vous aurez analysé vos compétences, vos aptitudes, vos motivations et vos paramètres personnels, des pistes professionnelles vont se dégager.

Vous pouvez résumer cette analyse dans un tableau afin d'avoir une meilleure visibilité.

Par exemple :

Moi		Forces	Faiblesses
Ma carrière		Opportunités	Limites

Exemple :

 Vous avez identifié que vous aimiez les activités logiques, l'analyse des données, les travaux précis, méticuleux demandant de planifier, d'organiser, de mesurer votre travail.

➡ Cela conduit à penser que vous avez un profil de « gestionnaire ». Il faut désormais affiner le projet en listant tous les projets possibles.

Un profil de gestionnaire correspond à différents métiers :

- Analyste financier
- Contrôleur de gestion
- Instructeur de marchés publics, etc....

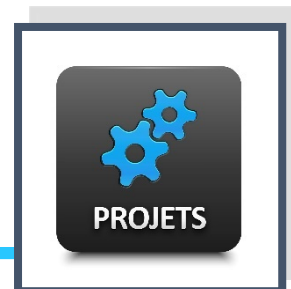


Plus de 240 fiches métiers de la F.P.T sont en ligne sur le site du [CNFPT](#)

- Evaluer le degré des compétences reconnues (sous la forme de tableau par exemple). Une compétence montre ce qu'on est capable de faire et permet de définir un plan de formation.

Liste des compétences	Maîtrise de la compétence			Actions à mettre en œuvre
	Confirmées	A développer	Manquantes	
EXEMPLE Réaliser un powerpoint			x	Formation à suivre

I- 3.- La méthode à mettre en œuvre



A) La recherche d'informations

A partir des pistes professionnelles retenues, vous allez entamer une démarche de recherche d'information afin de valider ou d'invalider vos projets.

Cette recherche doit vous permettre d'acquérir une meilleure connaissance :

- des métiers visés : fonctions, missions, projets, compétences et qualités demandées, environnement et conditions de travail, etc... rencontrer des professionnels pour mieux connaître ces métiers,
- des secteurs d'activité visés : évolutions, tissu économique, type de poste...
- du marché de l'emploi métier/secteur : état du marché de l'emploi, accès à certains postes, évolutions de carrières, débouchés par zones géographiques...

La recherche d'information, avec quels outils :

Pour les référentiels métiers :

- Le [Répertoire des métiers du Centre National de la Fonction Publique Territoriale et explorer les métiers disponibles dans les collectivités](#)
- Le [Répertoire Inter Ministériel des métiers de l'Etat](#)
- Le [Répertoire des Métiers de la Fonction Publique Hospitalière](#)

Et aussi,

- [le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois \(ROME\)](#)
- [Les fiches du Centre d'Information et de Documentation Jeunesse \(CIDJ\).](#)
- [Les documents de l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions \(ONISEP\)](#)

Le Référentiel des compétences

- Il résulte de l'analyse des activités.
- Il décrit et situe les compétences requises pour réaliser ces activités.
- Les compétences sont regroupées par **domaine** (technique, organisationnel, relationnel, stratégique) et **hiérarchisées**.

Le référentiel constitue un outil de pilotage de la gestion des compétences.

Pour la fonction publique territoriale, le CNFPT met à votre disposition :

[LE RÉFÉRENTIEL ACTIVITÉS/COMPÉTENCES TRANSVERSES](#)

Pour les métiers de l'Etat :

[Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État.](#)

B) Planifier les étapes de l'action



Il s'agit de :

passer à l'étape opérationnelle du projet en identifiant et planifiant l'ensemble des actions à réaliser : définir un plan d'action, réalisable et réaliste et élaborer le calendrier des actions, évaluer ce que vous risquez de perdre et ce que vous pouvez gagner en réalisant ce projet professionnel.

- ↪ mettre en place des instruments (calendrier sous Excel) de mesure pour suivre et visualiser l'avancement du projet,
- ↪ créer un nouveau répertoire de contacts professionnels et personnels pour la mise en œuvre de votre projet,
- ↪ identifier les contacts sur les réseaux sociaux personnels et professionnels,
- ↪ utiliser des outils graphiques pour vous aider à réaliser la gestion de votre projet, à l'aide d'un logigramme par exemple (outil à télécharger p 24), prévoir le temps nécessaire et les moyens à mobiliser (déplacement), tenir compte de vos contraintes, et de celles de votre environnement, envisager les obstacles éventuels et imaginer comment les dépasser,
exemple: planifier un bilan de compétences, un bilan professionnel, un plan de formation, mise à jour du cv de la lettre de motivation (avec quel organisme ..., étudier le coût, une éventuelle prise en charge...),
- ↪ mesurer les écarts éventuels entre les objectifs de départ et les résultats obtenus, de façon à corriger si besoin est ces écarts

👉 *conseils _ conseils _ conseils _ conseils*

- **Prenez en compte toutes vos expériences personnelles et professionnelles pour identifier vos atouts.**
- **Soyez réceptif à toutes les opportunités ; l'environnement évolue, adaptez-vous.**
- **Assurez-vous que votre choix professionnel tient compte à la fois de ce qui est important pour vous et de la réalité socio-économique.**
- **Enrichissez-vous du point de vue de votre entourage ; il peut vous permettre de découvrir des aspects de votre projet auxquels vous n'aviez pas pensé.**
- **Préparez-vous à investir du temps, de l'énergie, de la persévérance pour faire aboutir votre projet,**
- **Évaluez ce que vous risquez de perdre et ce que vous pouvez gagner en réalisant tel ou tel projet professionnel.**
- **Passez de l'idée au projet, du projet à l'action en vous fixant des délais.**



VALORISER SON PARCOURS PROFESSIONNEL PAR :

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle salariée, non salariée, bénévole, volontaire. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury. *Pour aller plus loin:* <http://www.vae.gouv.fr/www.vae-paca.org>.

LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE, pour présenter un concours

C'est l'équivalence de diplôme pour l'accès à un concours. Il est donc désormais possible de se présenter aux concours externes sans posséder le(s) diplôme(s) requis mais en faisant valoir son expérience professionnelle, seule ou en complément d'un autre diplôme.

Pour aller plus loin : www.cnfpt.fr/, www.fncdg.fr, www.cdg83.fr.

BOOSTER SA CARRIERE EN PRESENTANT UN CONCOURS OU UN EXAMEN PROFESSIONNEL

- **Concours internes**

Ouvert aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de la FPE, de la FPT et de la FPH, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale. Les candidats doivent justifier au 1er janvier de l'année du concours d'un certain nombre **d'années d'ancienneté**.

- **Concours externes**

Candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement d'études spécifiques.

- **3^{ème} concours**

Réservé à des candidats non fonctionnaires justifiant de l'exercice d'une expérience professionnelle dans le secteur privé pendant une durée déterminée.

- **Les examens professionnels** concernent les fonctionnaires territoriaux et permettent une évolution de carrière dans le cadre d'emplois occupé (avancement de grade) ou immédiatement supérieur (promotion interne).

La réussite à un examen professionnel ne vous donne pas automatiquement accès au grade supérieur.

L'avancement est soumis à une inscription sur un tableau d'avancement par l'autorité territoriale, un avis des instances paritaires (commissions administratives paritaires) et la nomination sur un poste vacant dont les missions sont en adéquation avec le grade.

La promotion est soumise à une proposition de l'autorité territoriale, un choix des instances paritaires (commissions administratives paritaires) et la nomination sur un poste vacant dont les missions sont en adéquation avec le grade.

INFORMATIONS GENERALES POUR DIFFERENTS TYPES DE PUBLIC



Pour les fonctionnaires territoriaux :

En accord avec votre employeur, vous pouvez faire évoluer votre parcours professionnel selon plusieurs modalités :

- **La formation** : tout agent a accès à la formation tout au long de sa carrière pour actualiser ses compétences, ses pratiques et connaissances professionnelles, préparer un changement de métier, s'adapter à une nouvelle mission ou une nouvelle fonction.
- **Le concours interne** : vous pouvez suivre une formation de préparation à un concours interne ou à un examen professionnel afin de pouvoir progresser dans votre carrière et le cas échéant, changer de grade et de cadre d'emplois.
- **La mobilité interne** : votre direction des ressources humaines peut organiser la mobilité interne et vous offrir la possibilité de changer de poste, de service ou de direction. Cette offre de poste peut être aussi bien liée à une vacance de poste (départ à la retraite par exemple), qu'à la réorganisation d'un service ou la création d'une nouvelle mission.
- **La mobilité externe** : si vous souhaitez changer d'emploi, d'employeur, de région ou encore être nommé après réussite à un concours ou examen professionnel dans une autre collectivité, vous pouvez faire évoluer votre carrière grâce à une mobilité externe (pour rejoindre une des autres fonction publique -Etat ou Hospitalière), mutation pour rejoindre une autre collectivité territoriale.

Pour cela, vous devez mettre en œuvre une démarche de recherche d'emploi : inscription à la bourse de l'emploi public au CDG83, pour bénéficier d'un entretien professionnel et également d'une aide à la rédaction du CV et de la lettre de motivation, la consultation des offres d'emploi sur www.emploi-territorial.fr ou <https://place-emploi-public.gouv.fr/> ou sur la presse spécialisée, l'envoi de candidatures spontanées, etc...

Les Passerelles entre les 3 versants de la fonction publique :

Il existe enfin des possibilités de mobilités entre la fonction publique territoriale, la fonction publique hospitalière et la fonction publique d'Etat. Pour les agents publics, c'est la possibilité d'exercer leurs missions dans une autre administration. Il appartient au fonctionnaire de trouver un poste par une démarche de recherche d'emploi (petites annonces, candidatures spontanées) : il n'y a donc pas de mutation automatique, il s'agit d'une démarche volontaire. Le passage d'une administration à une autre se fait par la procédure du détachement ou de l'intégration directe.

Sur votre demande ou sur demande de votre collectivité ou administration, un « Conseiller Emploi » du Pôle « Conseil et Emploi Territorial » du CDG 83, vous recevra en entretien individuel pour un conseil en évolution professionnelle.

Prise de rendez-vous sur emploipublic@cdg83.fr

La disponibilité discrétionnaire :

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, pour les motifs suivants (art. 21 décr. n°86-68 du 13 janv. 1986) :

- études ou recherches présentant un intérêt général, pour une durée maximale de 3 années, renouvelable une fois pour une durée égale

Cette disponibilité est notamment applicable au fonctionnaire qui souhaite suivre une action relevant de la formation personnelle, dont le bénéfice est accordé sous réserve des nécessités du service. L'agent peut, dans ce cadre, passer un contrat d'études avec le CNFPT (art. 8 et 10 décr. n°2007-1845 du 26 déc. 2007).



- pour convenances personnelles, pour une durée maximale de 5 années, renouvelable dans la limite d'un total de dix années sur l'ensemble de la carrière. Le renouvellement est accordé à condition que le fonctionnaire, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Dispositions transitoires :

- ce nouveau dispositif, issu du décret n°2019-234 du 27 mars 2019, concerne les demandes de disponibilité présentées à compter du 29 mars 2019 (Décret n°2019-234 du 27 mars 2019, art. 17 I, J.O. du 28 mars 2019).

- les périodes de disponibilité accordées avant cette date sont exclues du calcul des cinq années de disponibilité au terme desquelles le fonctionnaire est tenu d'accomplir au moins dix-huit mois de services effectifs dans la fonction publique (Décret n°2019-234 du 27 mars 2019, art. 17 IV, J.O. du 28 mars 2019).

Le fonctionnaire souhaitant exercer une activité privée pendant une période de disponibilité pour convenances personnelles doit respecter les règles prévues par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. En effet, l'exercice de certaines activités privées est interdit aux fonctionnaires en disponibilité.

Cette disponibilité peut aussi être demandée par les candidats à une fonction publique élective.

- pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 5141-1 du code du travail, pour une durée maximale de deux années (art. 23 décr. n°86-68 du 13 janv. 1986).



Par ailleurs, le fonctionnaire sollicitant une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise doit respecter la procédure prévue par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (art. 25 octies III) et par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020. En effet, son projet pourrait être empêché au regard de l'interdiction d'exercice de certaines activités privées.

La disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise peut être cumulée avec la disponibilité pour convenances personnelles. Ce cumul ne peut toutefois excéder 5 ans lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité (art. 21 décr. n°86-68 du 13 janvier 1986).

L'autorité territoriale peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour vérifier que les activités de l'agent correspondent bien aux motifs invoqués (art. 25 décr. n°86-68 du 13 janv. 1986).

La rupture conventionnelle dans la Fonction publique territoriale



Créée en 2008 pour les salariés du secteur privé, la rupture conventionnelle est instituée dans les trois versants de la fonction publique par la loi du 6 août 2019. Son article 72 prévoit le dispositif, **à titre expérimental pour les fonctionnaires, du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025** et pose le principe de rupture conventionnelle pour les agents contractuels en CDI.

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. Elle entraîne la fin du contrat ou la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Ainsi, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (art 72 I loi 2019-828).

Les décrets n°2019-1593 et 1596 du 31 décembre 2019 viennent préciser la procédure à suivre et le calcul de l'indemnité.

Ces dispositions sont applicables depuis le 1er janvier 2020.

Les bénéficiaires

La rupture conventionnelle dans la fonction publique concerne **uniquement** :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI)
Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une période expérimentale d'une durée de six ans (du 01/01/2020 au 31/12/2025). De plus, la rupture conventionnelle est exclusive des autres cas de cessations définitive des fonctions mentionnés à l'article 24 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, à savoir : l'admission à la retraite, la démission, le licenciement, la révocation
Pour les agents contractuels, la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer pendant la période d'essai et en cas de licenciement ou de démission (article 10 décret 2019-1593).

Sont donc exclus du dispositif :

- Les fonctionnaires stagiaires
- Les fonctionnaires détachés en qualité de contractuel
- Les fonctionnaires ou agents contractuels ayant atteints l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein
- Les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée déterminée
- Les agents contractuels de droit privé

Retrouvez l'intégralité de la procédure sur :

[La demande de rupture conventionnelle article 2 décret 2019-1593 - article 49 quater décret 88-145](#)



REPRENDRE OU CREER SON ENTREPRISE

La disponibilité pour convenances personnelles est souvent utilisée pour reprendre ou créer sa propre entreprise. Quelque soit votre situation, vous trouverez ci-après les principales sources d'information qui vous permettront d'étayer votre réflexion avant de vous lancer.



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité



Le portail de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics



Direccte PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte-d'Azur



Je crée/reprends une entreprise

Du côté des chambres consulaires



Du côté de la Maison de l'Emploi du territoire de T.P.M.



Proposé par le Pôle Conseil et Emploi Territorial du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var

☎ 04.94.00.09.46 ✉ emploipublic@cdg83.fr

Pour les lauréats de concours :

Vous venez de réussir un concours dans la fonction publique territoriale, les pôles « Concours et Examens Professionnels » et « Conseil et Emploi Territorial », vous accompagnent dans vos démarches de recherches de poste.

Rappel important : votre concours à une validité nationale, retrouvez les offres d'emploi des collectivités territoriales sur www.emploi-territorial.fr



➤ Renouvelez votre inscription sur la liste d'aptitude avant la date anniversaire (validité du concours 4 ans). Signalez à votre centre de concours tout changement dans votre situation (coordonnées personnelles, changement de collectivité, nomination suite au concours...).

Si vous êtes en situation de handicap :



et que vous êtes fonctionnaire : les Pôles « Conseil et Emploi Territorial » et « Risques Professionnels et Accompagnement Social », accompagnent les collectivités territoriales et leurs agents pour le recrutement ou le maintien dans l'emploi. Ils mobilisent différents partenariats dont le conventionnement avec le **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique**, qui vient en aide aux employeurs publics pour qu'ils remplissent leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap pour atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Par ses financements il permet l'aménagement des postes de travail et l'amélioration d'accueil des personnes en situation de handicap (financement de formations spécifiques, développement du contrat d'apprentissage public...).

et que vous n'êtes pas fonctionnaire : le Pôle Conseil et Emploi Territorial a développé un partenariat avec Cap Emploi 83. Cet opérateur de placements spécialisés peut vous aider dans vos démarches. Pour les personnes en recherche de solution professionnelle cette offre de service s'inscrit dans le cadre d'un parcours personnalisé d'accès ou de retour à l'emploi. Ce parcours comprend : l'évaluation-diagnostic l'élaboration, si nécessaire, d'un projet de formation, l'accès à la formation définie l'élaboration et la validation du projet professionnel, l'appui à la recherche d'emploi.

Dans le cadre de ce parcours, en fonction de la situation particulière de chaque personne, des actions spécifiques peuvent être mobilisées. Il s'agit de prestations ou de formations destinées à optimiser les démarches d'élaboration du projet de formation et d'élaboration du projet professionnel et à en assurer leur mise en place. D'autres actions peuvent être préconisées par les consultants (évaluation médico-professionnelle pour vérifier l'adéquation "handicap" / / exercice de l'activité ciblée - évaluation technique - évaluation liée aux attitudes professionnelles etc. ...).

RAPPEL : Mesure dérogatoire, recrutement sans concours dans la FPT. En dérogation à l'article 36 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la F.P.T., l'article 38 alinéa 1 d) de cette même loi, prévoit la possibilité d'être recruté en qualité de fonctionnaire de catégorie C sans condition de diplôme et pour les personnes en situation de handicap, sur les catégories B et A également.



Si vous êtes demandeur d'emploi, votre conseiller du POLE EMPLOI vous guidera dans vos démarches de recherche de poste et le cas échéant d'entrée en formation : vous trouverez toutes ces informations sur www.pole-emploi.fr.



Si vous êtes demandeur d'emploi en situation de handicap, votre conseiller Cap emploi, vous accompagnera dans l'élaboration d'un nouveau projet professionnel, l'accès à la formation, votre recherche d'emploi, le conseil en évolution professionnelle...

Cap emploi, réseau national. Cap emploi développe une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap.

L'expertise de Cap emploi se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité avec le droit commun.

Cap emploi, deux grandes missions :

ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostiquer la situation de la personne ou de l'employeur
- Poursuivre l'accompagnement : évolution ou transition professionnelle ou accès à l'emploi selon les besoins de la personne
- Poursuivre l'accompagnement du projet de recrutement de l'employeur
- Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et/ou de l'employeur en emploi pour pérenniser l'insertion
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires

ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

- Accueillir, analyser et orienter la demande de la personne, de l'employeur ou du partenaire
- Diagnostiquer la situation de la personne et de l'employeur
- Poursuivre l'accompagnement de la personne et/ou de l'employeur : évolution ou transition professionnelle ou accompagnement au maintien dans l'emploi
- Mettre en œuvre un suivi durable de la personne et de l'employeur en cas de maintien réussi
- Proposer la suite de l'accompagnement : transition professionnelle pour les personnes ne pouvant être maintenues dans leur entreprise / établissement
- S'appuyer sur des actions de communication à destination des employeurs et des partenaires



Si vous avez entre 16 et 25 ans le réseau des missions locales vous accompagnera dans vos démarches d'insertion sociale et professionnelle.



Proposé par le Pôle Conseil et Emploi Territorial du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var

☎ 04.94.00.09.46 ✉ emploipublic@cdg83.fr

Les aides de l'Etat qui peuvent être mobilisables par les employeurs publics pour le recrutement de demandeur d'emploi

-  [MESURES AIDES A L'EMPLOI 2019 24 06](#)
-  [MESURES POLE EMPLOI avant le recrutement 2019nt 2019](#)
-  [PARCOURS EMPLOI COMPETENCES EMPLOYEURS PUBLIC 2019](#)
-  [PARCOURS EMPLOI COMPETENCES CANDIDAT 2019](#)
-  [GUIDE-APPRENTISSAGE-PUBLIC 2017 05 24](#)
-  [IMMERSION PROFESSIONNELLE](#)
-  [CONTRAT ADULTES RELAIS](#)



FOCUS SUR LES CONTRATS EN ALTERNANCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

[Le Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique \(PACTE\)](#)

Le Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique Territoriale, Hospitalière et d'État) permet à une personne non diplômée ou faiblement diplômée d'accéder sans concours à un emploi de catégorie C de la fonction publique.

Il permet d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi dans lequel il est recruté, ou éventuellement, le diplôme requis pour accéder à cet emploi.

Le Public : les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans diplôme et sans qualification, ainsi qu'aux jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas atteint le niveau du baccalauréat.

Les autres bénéficiaires, depuis le décret 2017-1470 du 12/10/2017

Ouvert aux personnes, peu ou pas qualifiées, de 28 ans au plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires :

- du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

[Le Contrat d'Apprentissage Public](#)

Contrat de travail de droit privé, il s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans et sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap

Il prépare à des diplômes de NIVEAU 3 (anciennement V, CAP/BEP) à 6 (anciennement II, Master) dans les domaines suivants :

- ✓ Juridique
- ✓ Ressources humaines
- ✓ Informatique, réseaux
- ✓ Communication, multimédia
- ✓ Restauration
- ✓ Maintenance, logistique.
- ✓ Mécanique.....

Dans les établissements suivants : services de l'État (administrations centrales et services déconcentrés) et ses établissements publics administratifs,

- les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux,
- les établissements publics locaux d'enseignement,
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC/ La poste, RATP, EDF...)

** La loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008 a supprimé la limite d'âge maximale pour recruter sous contrat d'apprentissage une personne en situation de handicap*

<http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-d-apprentissage-@/suarticle.jspz?id=4796>



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PUBLIC



NOS PARTENAIRES



SESSAD - CFA
Le Cannet des Maures



III- LA BOITE A OUTILS

La fiche de poste :

C'est un outil de clarification qui décrit les éléments fondamentaux d'une situation professionnelle :

- l'intitulé du poste
- la direction du service
- la localisation géographique --- l'identité du titulaire ;
- la situation du poste dans l'organisation ;
- la finalité du poste :
- le contexte :
- les missions :
- les activités principales et secondaires
- les liaisons principales et nature des relations (internes / externes)
- les compétences requises
- le niveau de responsabilités, ...



- ✍ La fiche métier : un exemplaire [ici](#)
- ✍ Le dossier d'inscription à la Bourse de l'Emploi Public -CDG83 [ici](#)
- ✍ Le Guide pratique lettre de motivation et cv [ici](#)
- ✍ Les Adresses Internet utiles (emploi, prépa concours) [ici](#)
- ✍ **Inforizon-PARCOUREO.** [ici](#)

RETROUVEZ LE GUIDE PRATIQUE ET L'ENSEMBLE DE SES OUTILS SUR
NOTRE SITE www.cdg83.fr

RUBRIQUE : ACCEDER A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

AIDE A LA MOBILITE ET A L'ORIENTATION

Annexe

FAIRE LE BILAN DE SES COMPETENCES AVEC DES VERBES D'ACTION

En situation professionnelle, je suis capable/à l'aise pour ...

Accueillir	Conseiller	Étudier	Manager	Relancer
Acheter	Construire	Évaluer	Mémoriser	Réparer
Analyser	Contrôler	Examiner	Mettre en place	Repérer
Animer	Convaincre	Expliquer	Mettre en relation	Résoudre
Appliquer	Coordonner	Fabriquer	Modifier	Résumer
Argumenter	Corriger	Faire	Montrer	Saisir
Arranger	Créer	Faire avancer	Motiver	Schématiser
Assembler	Décliner	Faire découvrir	Négocier	Sélectionner
Assurer	Défendre	Fidéliser	Optimiser	Tenir
Augmenter	Démontrer	Gérer	Parler	Traduire
Calculer	Développer	Identifier	Piloter	Utiliser
Choisir	Écouter	Illustrer	Planifier	Valider
Collecter	Éditer	Interpréter	Préparer	Vendre
Communiquer	Élaborer	Interroger	Proposer	Visualiser
Comparer	Élargir	Interviewer	Réaliser	.../...
Comprendre	Encadrer	Juger	Rechercher	
Concevoir	Estimer	Justifier	Recruter	



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU VAR



Proposé par le Pôle Conseil et Emploi Territorial du Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale du Var

☎ 04.94.00.09.46 ✉ emploipublic@cdg83.fr