



Conférence  
Régionale pour  
l'Emploi 2017

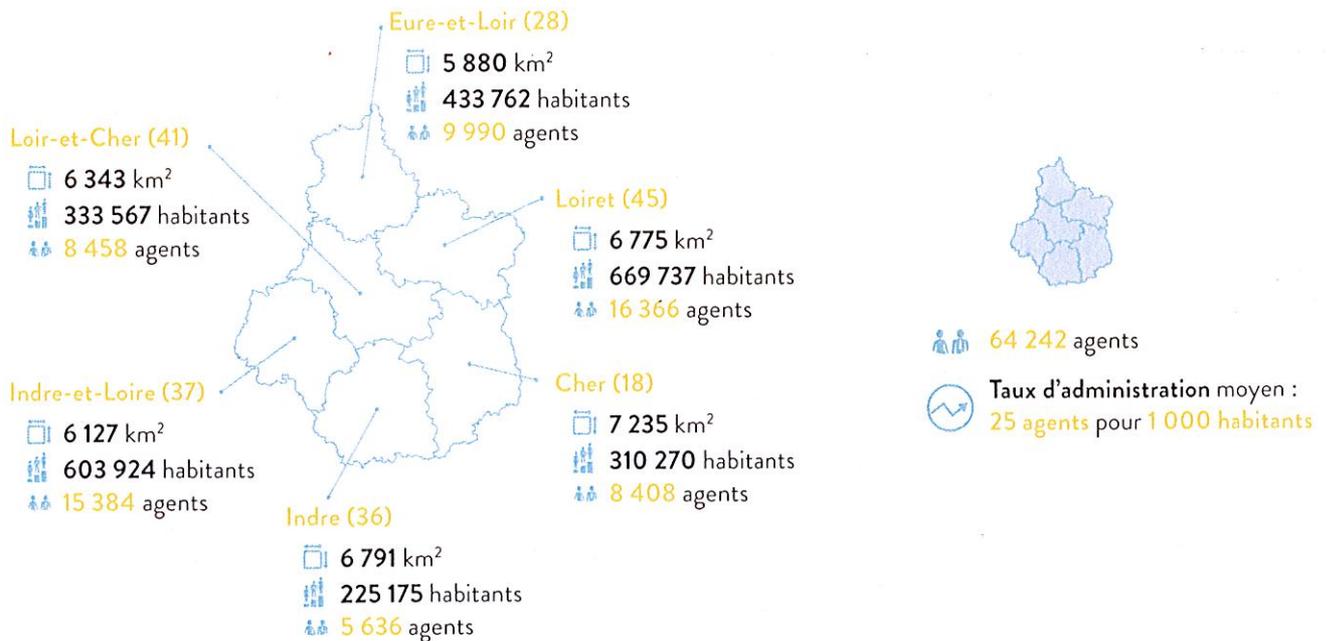


## Le thème

Redonner du sens au travail, se réinterroger en permanence, expérimenter pour s'adapter aux évolutions sociétales ; bref réinventer un management durable, dans le vrai sens du terme...

La Conférence Régionale pour l'Emploi, organisée par les Centres de Gestion de la Région Centre-Val de Loire à Châteauroux le 16 novembre dernier, a su aborder toutes ces questions en partant de la réalité quotidienne de nos territoires. Une démarche qui montre, s'il en était besoin, la place indispensable des Centres de Gestion, place vers laquelle ils n'ont cessé d'évoluer depuis des années, jusqu'à ce rôle de tiers de confiance... qui a pris tout son sens au cours de cette journée.

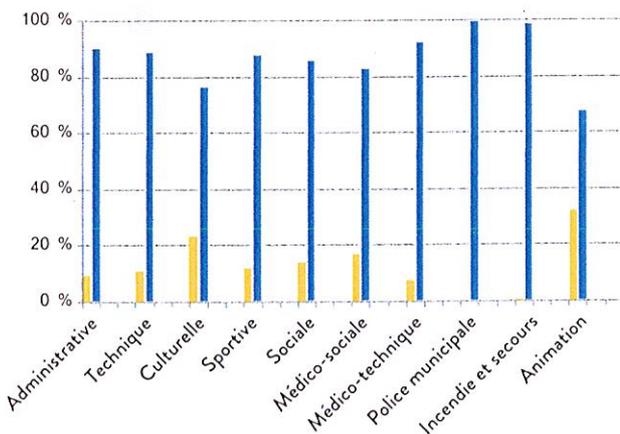
## La Région Centre-Val de Loire en quelques chiffres\*



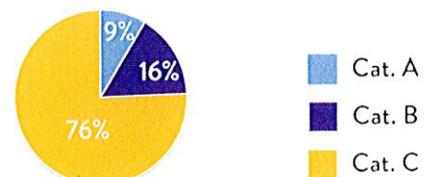
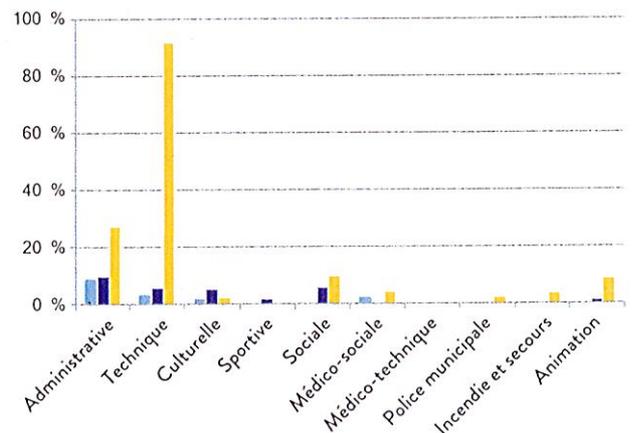
\*Source : INSEE - Données SIASP 2014

## Les effectifs territoriaux

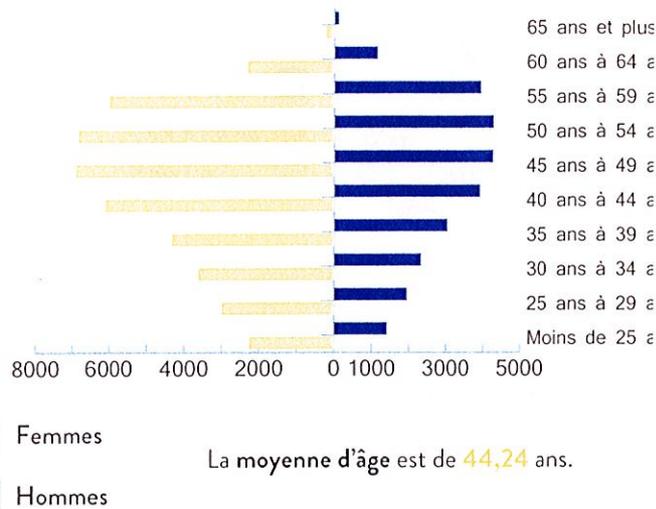
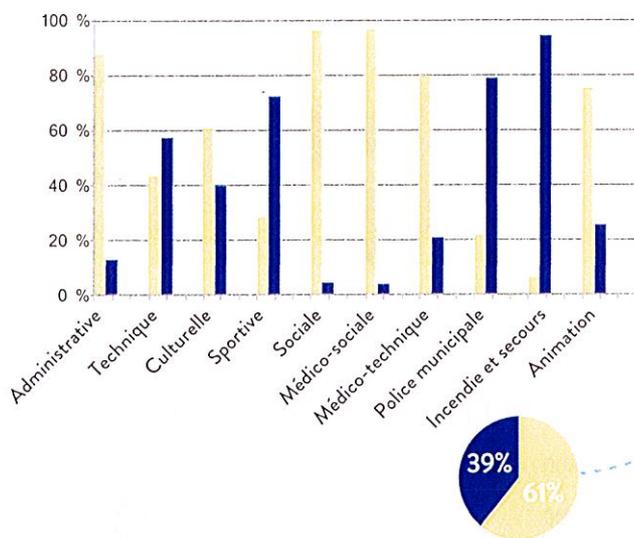
### Répartition par statut et filières



### Répartition par catégorie



## Pyramide des âges et répartition par sexe



**i** Les filières sportive, technique, police municipale et incendie et secours sont à 70 % masculine

**i** 2,36 % des effectifs sont partis à la retraite en 2015, phénomène qui doit s'accroître pour atteindre 8 % en 2020.

## Santé et sécurité

### Les absences



**i** Durée moyenne d'une absence par agent : 36,6 jours

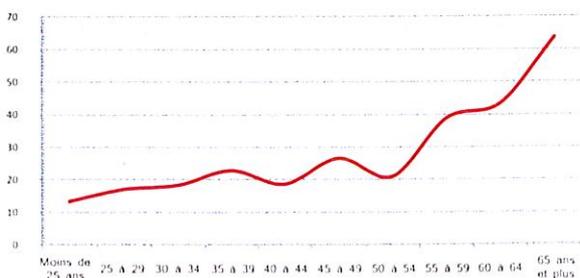
### Le handicap



- 5,87 % de taux d'emploi légal
- 72 % des aides allouées à la FPT
- 84,29 % des bénéficiaires ont plus de 40 ans

Sur 5 531 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les fonctions publiques de la Région Centre-Val de Loire, 53 % relèvent de la Fonction Publique Territoriale

### Jours d'absences et tranches d'âges



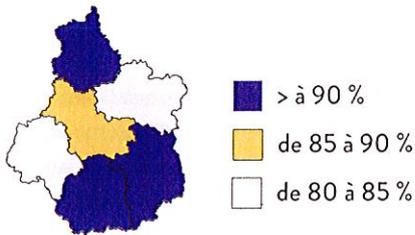
**i** L'âge est un facteur clé qui accroît le risque de maladie et la durée des absences occasionnées

### Formation et prévention des risques psycho-sociaux

- 1 750 agents dédiés à la prévention
  - 622 formateurs
  - 121 médecins de prévention
- 22 120 jours de formation
- 6 246 640 euros de dépenses

## Dynamique de l'emploi

### Ruralité et emplois publics



**i** La **ruralité** se définit comme le pourcentage de communes de moins de 2 000 habitants par rapport à l'ensemble des communes (taux de ruralité moyenne en France en 2015 : 86 %)

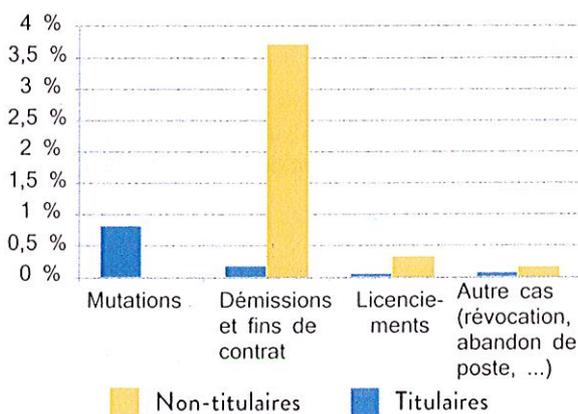
### Typologie des recrutements



**4 833 recrutements**

**Diminution de 12 %** des déclarations de nomination entre 2013 et 2015

### Les départs volontaires



### La formation des agents

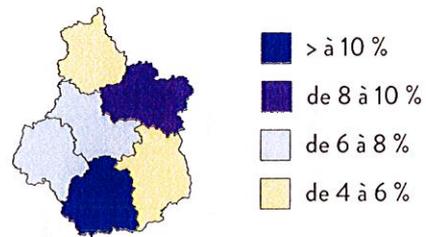


**34 151 agents** ont participé à des journées de formation

**57 %** des journées de formation étaient du perfectionnement

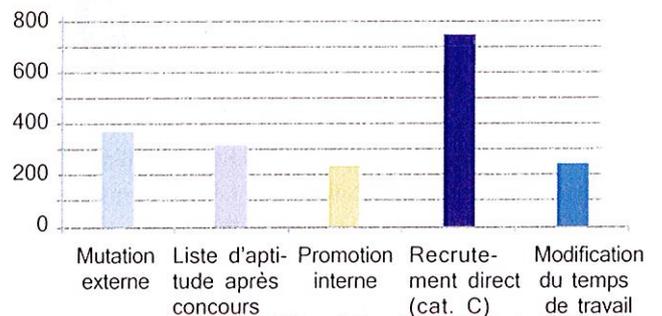
### Turn-over par département

(moyenne des départs et des arrivées par rapport à l'effectif total)



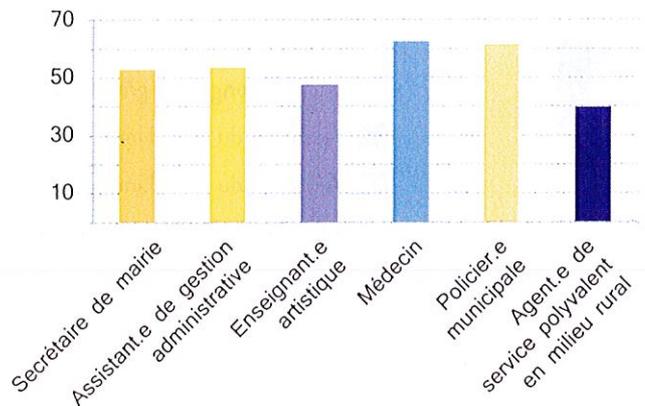
**i** Le **taux de rotation moyen** de **6,54 %** est inférieur à celui de la moyenne nationale de 7,45 %

### Nomination de titulaires



### Les métiers en tension

(basé sur la durée de publication des offres d'emploi en jours)



**i** Le problème vient souvent de l'écart entre une demande très élevée et un nombre de candidats trop faible, pour des raisons économiques ou géographiques

### Les quatre métiers qui recrutent

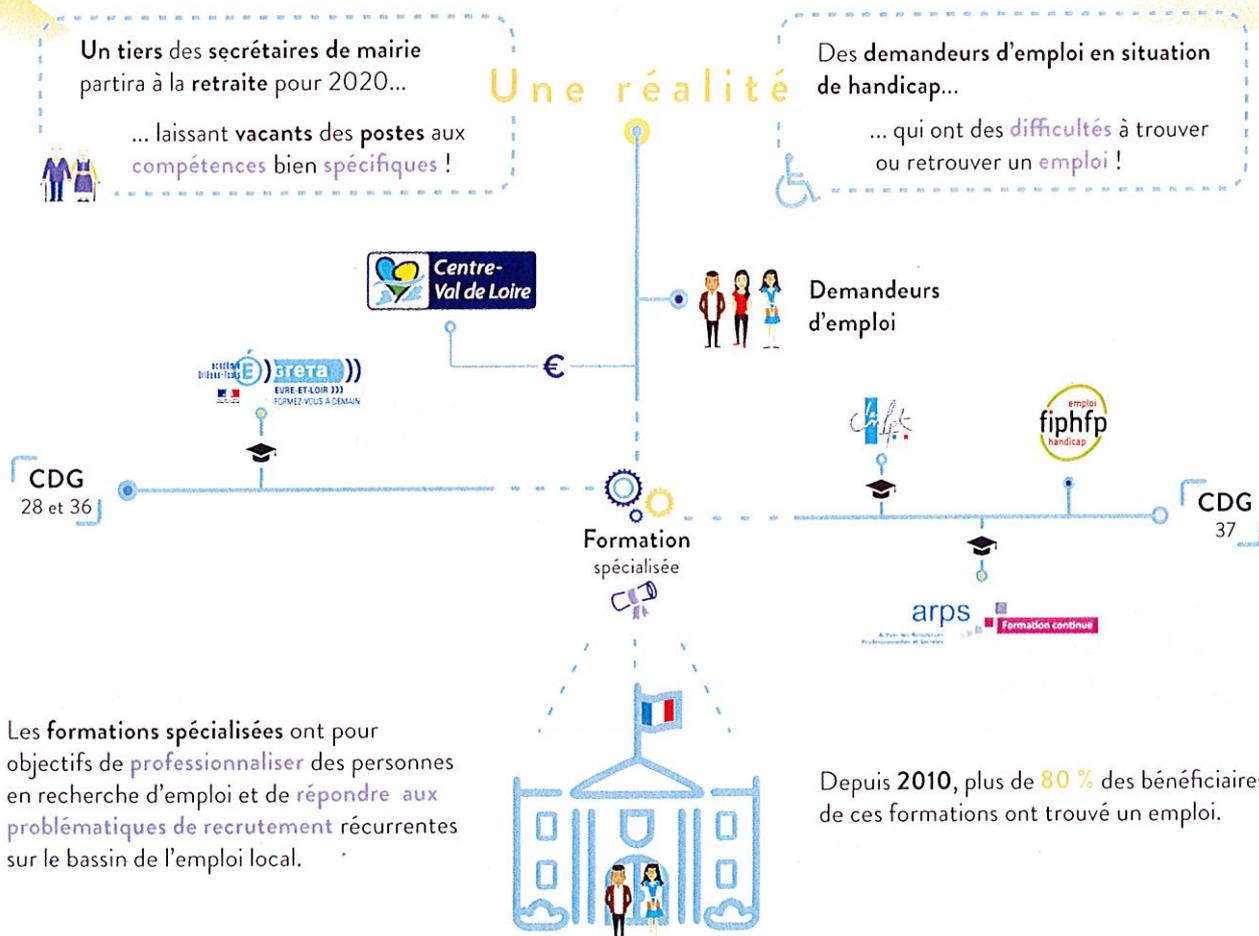
- ↳ Enseignant.e artistique (7,33 %)
- ↳ Chargé.e de propreté des locaux (6,50 %)
- ↳ Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (5,26 %)
- ↳ Animateur.trice enfance-jeunesse (6,44 %)

**26 %** de nouvelles nominations dans ces quatre métiers

L'arrêt des contrats aidés pourrait impacter négativement sur le nombre de recrutements

## Retours sur la conférence et les ateliers

### L'accompagnement dans l'emploi par la formation



### L'apprentissage : une aventure humaine qu'il faut savoir partager !



18 000 contrats d'apprentissage en région Centre-Val de Loire, seulement 900 dans les collectivités territoriales



Une voie de qualification pour le futur collaborateur



Une transmission du savoir et des compétences

1 Trois bonnes raisons de recruter un.e apprenti.e

2



Un diagnostic individualisé permettant d'acquérir des compétences et une opérationnalité à l'issue du cursus de formation

### Changer de métier(s) : être acteur de sa mobilité !

Qu'il s'agisse de mobilité interne ou externe, s'il ne fallait retenir que deux mots de cet atelier, ce seraient les mots acteur et durée.

**Acteur**, car en matière de mobilité, c'est d'abord de l'agent qu'il s'agit. L'erreur serait de vouloir faire à sa place alors qu'il faut l'écouter, l'accompagner et lui proposer des outils.

**Durée**, car il n'y a pas de bonne mobilité sans le temps nécessaire laissé à l'agent pour expérimenter, se faire accompagner, se rassurer et finalement oser ... ou au contraire prendre conscience de son métier actuel, décider de le pratiquer autrement et rester à son poste pour de bonnes raisons.

Les outils sont nombreux. Certains classiques, d'autres à expérimenter comme les stages d'immersion ou de découverte.

Une chose est certaine, l'accompagnement des Centres de Gestion trouve tout son sens lorsqu'il s'agit de faciliter cette mobilité au niveau départemental ou régional. La force des Centres de Gestion est ici d'agrandir le champ des possibles !

## Vos Centres de Gestion

### Loir-et-Cher

3 rue Franciade  
41 260 LA CHAUSSEE-SAINT-VICTOR  
 02 54 56 28 50

### Indre-et-Loire

25 rue du rempart  
CS 14 135  
37 041 TOURS Cedex 1  
 02 47 60 85 27

### Eure-et-Loir

28 rue Jean Perrin  
28 600 LUISANT  
 02 37 91 43 40

### Loiret

20 avenue des droits de l'Homme  
BP - 91249  
45 002 ORLEANS Cedex 1  
 02 38 75 85 45

### Cher

BP 2001  
18 026 BOURGES Cedex  
 02 48 50 82 50

### Indre

21 rue Bourdillon  
36 000 CHÂTEAURoux  
 02 54 34 18 20