



Conférence
Régionale pour
l'Emploi 2017

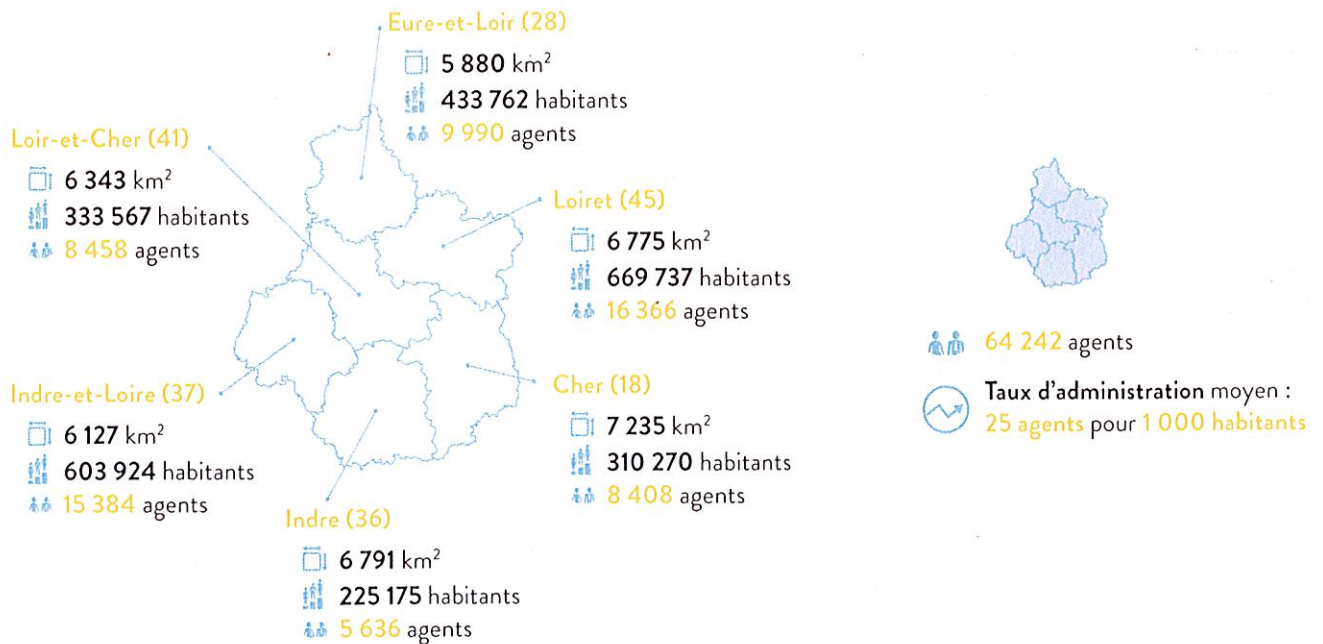


Le thème

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.

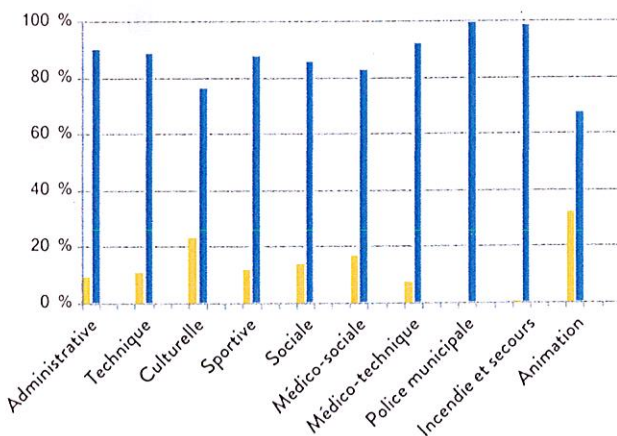
La Région Centre-Val de Loire en quelques chiffres*



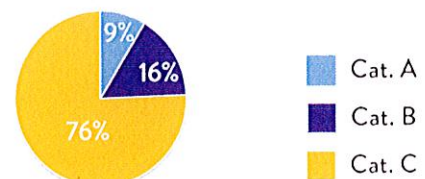
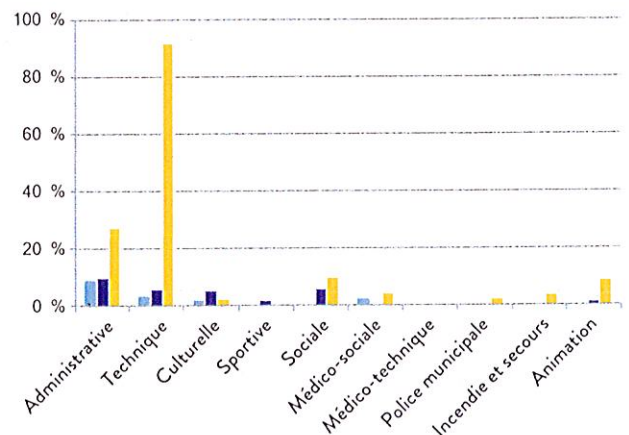
*Source : INSEE - Données SIASP 2014

Les effectifs territoriaux

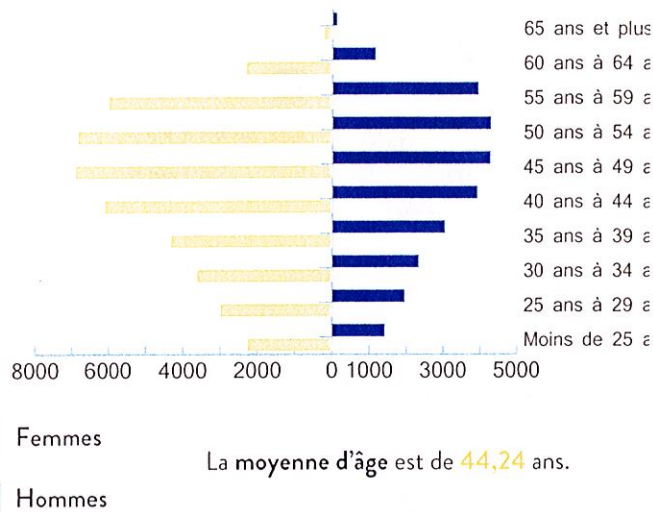
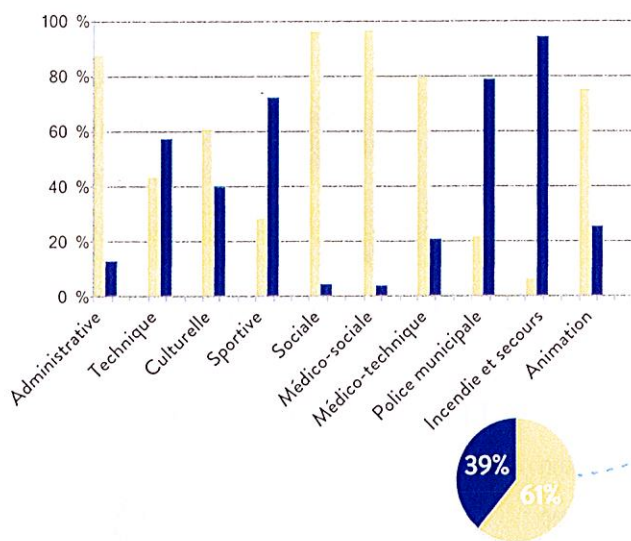
Répartition par statut et filières



Répartition par catégorie



Pyramide des âges et répartition par sexe

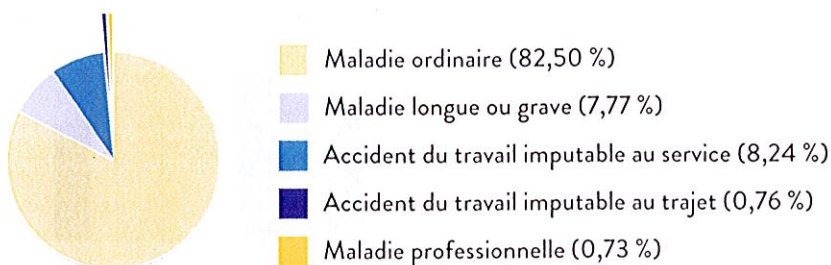


i Les filières sportive, technique, police municipale et incendie et secours sont à 70 % masculine

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

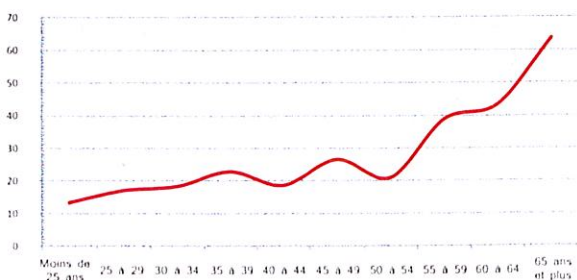
Le handicap



- 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

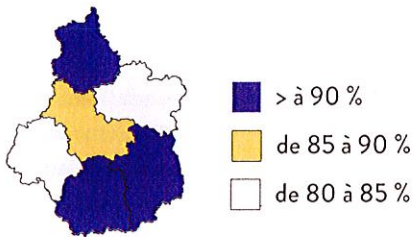
Formation et prévention des risques psycho-sociaux



- 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 %)

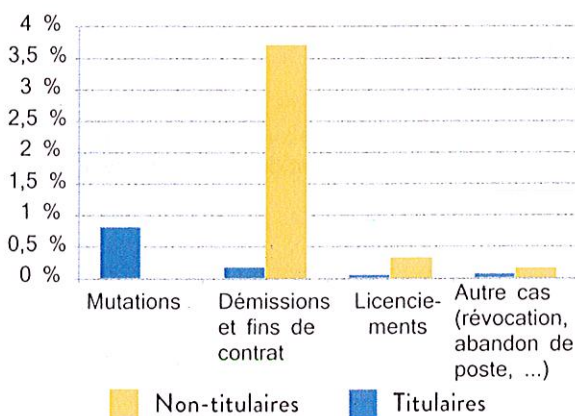
Typologie des recrutements



4 833 recrutements

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

Les départs volontaires



La formation des agents

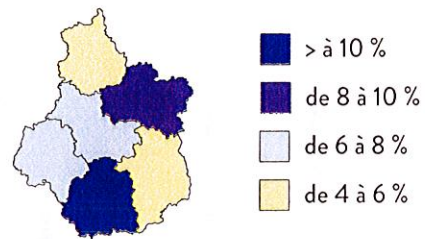


34 151 agents ont participé à des journées de formation

57 % des journées de formation étaient du perfectionnement

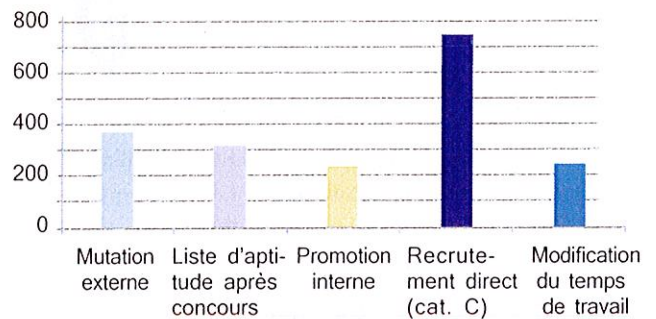
Turn-over par département

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



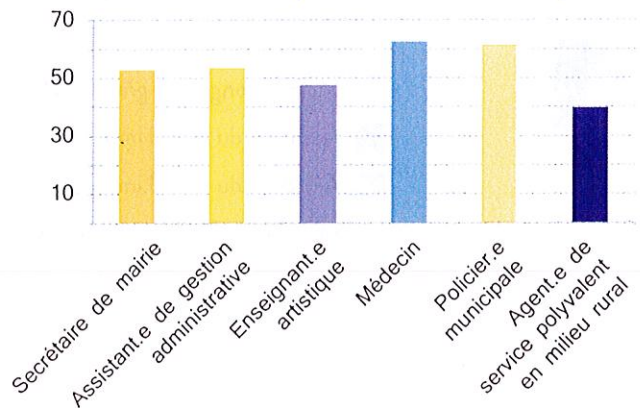
i Le **taux de rotation moyen** de **6,54 %** est inférieur à celui de la moyenne nationale de 7,45 %

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

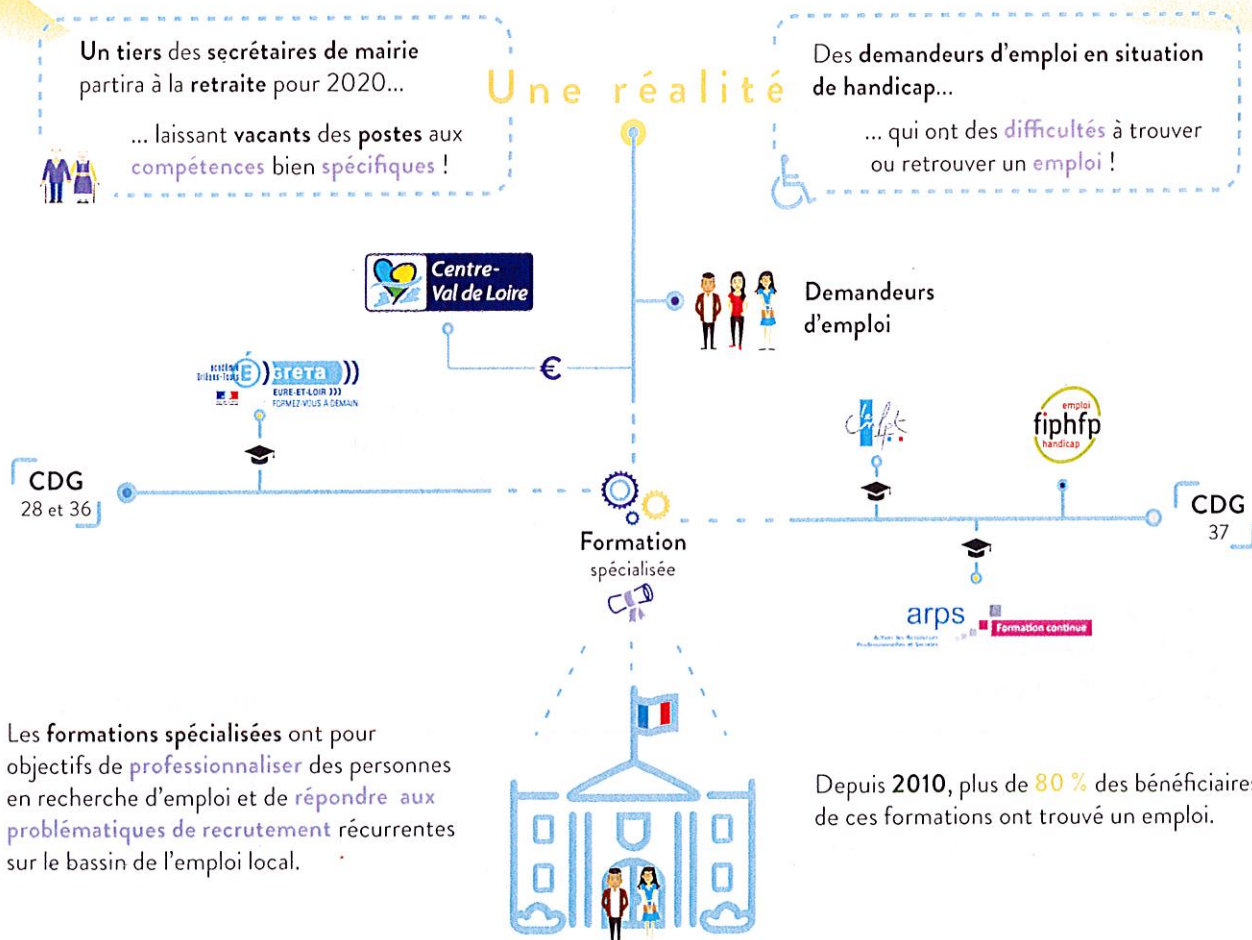
- ↳ Enseignant.e artistique (7,33 %)
- ↳ Chargé.e de propreté des locaux (6,50 %)
- ↳ Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (5,26 %)
- ↳ Animateur.trice enfance-jeunesse (6,44 %)

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