Bourse de recrutement pluriannuelle

Collectivité territoriale - Ville de Garges-lès-Gonesse - 2017

Découvrez la bourse de recrutement pluriannuelle mise en place par la ville de Garges-lès-Gonesse pour répondre aux besoins de demain et favoriser les mobilités internes.

Mobilité et parcours
Île-de-France
Fonction publique territoriale

Description du projet

L'innovation est venue d'une commande politique globale sur la qualité de vie au travail, véritable projet de mandat et d'administration dont l'une des composantes est de renforcer les compétences des agents par les formations et le recours privilégié aux mobilités internes. Elle a pour acteur principal la direction des ressources humaines, avec le concours de l'ensemble des chefs de service, et s'adresse à l'ensemble des agents. Pour qui: tous les agents

Nombreux départs à la retraite, mutation des besoins et des métiers, usure professionnelle de certains agents qui souhaitent réorienter leur carrière… : la ville de Garges-lès-Gonesse (Val d'Oise, 42 501 habitants) devra renouveler de nombreux postes ces prochaines années. Mais les contraintes budgétaires l'empêchent de recourir à des recrutements extérieurs. La commune a donc élaboré un dispositif propice aux mobilités internes, qui renforce également les opportunités de formation des agents.

Dans un premier temps, la ville a recensé les départs à la retraite prévus dans les trois ans, qui devront être remplacés, ainsi que les besoins en postes et en compétences supplémentaires. La direction des ressources humaines (DRH) a ainsi pu déterminer les recrutements qui seront prochainement nécessaires. L'évolution de ces postes a fait l'objet d'une analyse globale : tâches, compétences requises, perspectives… Puis la liste des postes a été diffusée à tous les agents.

Chaque agent intéressé a été reçu pour bénéficier d'un bilan de ses aptitudes, compétences et de sa motivation pour les postes sollicités, afin de sélectionner le ou les postes sur lesquels il pourrait candidater. Pour chacun, un plan personnalisé de formation est alors élaboré, comportant différentes actions: stage d'observation, formations, échange ton poste, mise en situation professionnelle, rencontre avec l'encadrant, le titulaire du poste et les autres agents. Chacun de ces moments fait l'objet d'une convention d'objectifs et d'évaluation entre la collectivité, le service d'accueil et l'agent. A l'issue de la réalisation de ce plan, chaque agent a vocation à candidater au recrutement officiel lancé par la Ville pour chacun de ses postes. Cette candidature peut également intervenir de manière plus précoce si le poste est ouvert plus rapidement que prévu

Objectifs et finalités

- Disposer en interne des compétences requises pour remplacer les personnes partantes,
- Favoriser les mobilités internes et le déroulement de carrière des agents,
- Prévenir l’usure professionnelle,
- Renforcer les formations proposées aux agents,
- Permettre le redéploiement d’effectifs dans un contexte budgétaire contraint.

Mise en place d'un dispositif interne de mobilité.