

MÉTIERS USANTS : LA DÉMARCHE QUI PRÉVIENT L'USURE PROFESSIONNELLE ET AUGMENTE L'EMPLOYABILITÉ



Direction innovation et qualité de service
Conseil en évolution professionnelle



Quelques chiffres...

2,2 millions d'agents dans la FPT, dont 75 % en catégorie C, 42,9 % âgés de 50 ans ou plus

L'allongement des carrières et l'exercice de métiers physiques ou sociaux exigeants = augmentation du nombre de retraite pour invalidité

Le **taux de sinistralité** de la FPT pour l'invalidité est de **0,35 %**

Pour les métiers les plus exposés, ces taux peuvent atteindre **0,83 %** (agents sociaux) ou **0,57 %** (agents techniques)

Usure professionnelle - Parcours d'accompagnement des agents

Politique de prévention du CD41 : s'appuie sur trois documents stratégiques

Plan de lutte contre
l'absentéisme

Programme Annuel de
Prévention des Risques
Professionnels



PROJET D'ADMINISTRATION AXE
"tous acteurs d'un environnement de
travail motivant"

Usure professionnelle - Parcours d'accompagnement des agents

Définition : qu'est-ce que l'usure professionnelle ?

=> phénomène d'altération de la santé, dû au travail, qui se traduit par une accélération du processus de vieillissement (Anact)

Des facteurs aggravants :

- Contraintes physiques
- Contraintes psychologiques
- Contraintes organisationnelles



Des conséquences :

- Sur la santé
- Sur la performance
- Sur la satisfaction personnelle



Agir en prévention :

- Une bonne organisation du travail,
- Des actions de préventions des risques,
- Des formations régulières
- Des initiatives pour améliorer la QVCT

Usure professionnelle - Parcours d'accompagnement des agents

Constat :

- Augmentation des inaptitudes sur certains métiers, notamment :
 - Chargés d'entretien et de restauration,
 - Agents d'entretien et d'exploitation de la voirie
- Manque d'employabilité des agents inaptes

Objectifs :

- Maintenir l'employabilité
- Développer les secondes parties de carrière
- Faciliter le reclassement au besoin

Quelques chiffres (2023-2024) :

Inaptitudes aux fonctions : 7 agents

Inaptitudes définitives à toutes fonctions :
12 agents

Reclassements : 7 agents + 9 agents
repositionnés en prévention de l'inaptitude

=> les agents concernés sont principalement affectés en collège ou en division routière

Moyenne d'âge dans la collectivité : **48 ans**
(RSU 2023)

Usure professionnelle - Parcours d'accompagnement des agents

Début de l'aventure : réussite des accompagnements individuels

- Bilan professionnel
- Parcours de formation individualisés
- Accès au pass formation du CNFPT
- Immersions et stages découverte

Résultats :

- Reconversion d'un chef de cuisine sur le métier de chargé de gestion du domaine public
- Repositionnement d'un agent des collèges vers des fonctions de logistiques et de promotion du territoire (Clap 41)
- Accompagnement d'un agent vers les métiers du secrétariat et de la gestion

Décision de développer un projet autour des “métiers usants”

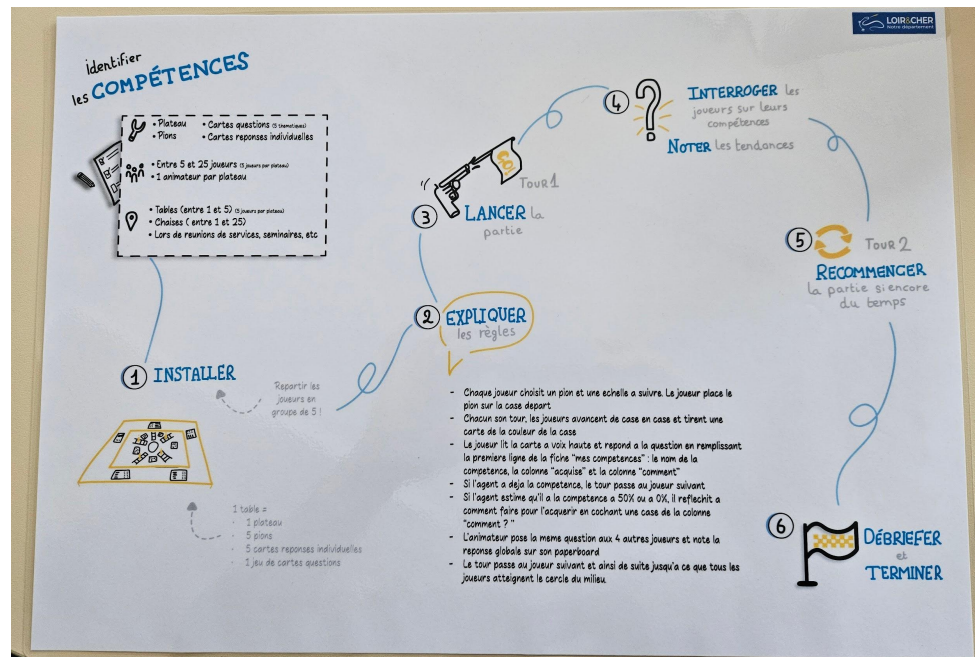
Rencontre avec les agents autour du “**Jeu des compétences**” lors d’ateliers sur sites.

Objectif : identifier les compétences à renforcer pour développer l’employabilité et les chances de reconversion.

Cible : agents d’entretien, de restauration, de maintenance des collèges.



Création et mise en pratique du jeu



Création et mise en pratique du jeu



5 champs de compétences explorés :

- Les savoirs de base
- La connaissance du fonctionnement de la collectivité
- Les outils numériques
- L'aisance rédactionnelle
- Les savoir être

Phase d'expérimentation puis mise en oeuvre effective à partir de 2027

Identification des agents	Contenu du parcours	Suivi des agents	Maintien des connaissances	Modules complémentaires
Cible : agents présentant des signes d'usure professionnelle et agents souhaitant accroître leur employabilité. Effectif : environ 12 agents (collèges et routes) Lancement de la première promotion le 23 septembre 2025	• Tests de niveau • Entretien individuel Déclenchement du parcours de formation personnalisé Durée : de 10 à 25 jours de formations, sur une période de 12 à 18 mois.	Tout au long du parcours : • Entretiens individuels À l'issue du parcours : • Intégration à un parcours de mobilité dans le cadre du conseil en évolution professionnelle • EN PROJET : entretiens de mi-carrière selon le profil de l'agent.	Intégration des acquis en situation professionnelle dans la perspective d'une mobilité	Une offre complémentaire : À destination des agents souhaitant enrichir leur parcours : • Accueil physique et téléphonique, • Techniques de secrétariat, • Finances et marchés publics...

Usure professionnelle - Parcours d'accompagnement des agents

Contenu du dispositif :

PDC métiers usants

Évaluation du dispositif

Évaluation du parcours de formation :

➡ à chaud avec les stagiaires, à froid avec l'évaluation de l'acquisition des compétences

Indicateurs :

- Nombre de situations d'inaptitude
- Evolution du taux d'absentéisme
- Nombre de mobilités des agents bénéficiaires
- Nombre de projets professionnels construits mais non encore réalisés

Logiciel de gestion de la mobilité

*Compétences
acquises*

*Compétences
transférables*

*Radars de
compétences*

*Aires de mobilité
vers d'autres
métiers*

*Suivi des
demandes de
mobilité*

*Suivi des bilans
professionnels*

*Plan individuel et
collectif de
développement
des
compétences*

DES QUESTIONS ?