

## Dispositif 2e carrière

Publié le 21/07/2023

### Un dispositif mutualisé né en 2021

Dans un contexte d'allongement des carrières professionnelles, de transformation accélérée des organisations et des situations de travail, d'augmentation des situations d'usure professionnelle, LMV Agglomération et la ville de Cavaillon ont créé depuis 2021 un projet commun répondant à des enjeux de santé au travail et d'accompagnement aux transitions professionnelles, intitulé dispositif de 2ème carrière.

Cet accompagnement aux transitions professionnelles, imaginé par la Direction mutualisée des Ressources Humaines des deux collectivités, entre dans le cadre de notre politique de santé au travail dynamique et répond aux problématiques actuelles de gestion du personnel.

Ce dispositif permet à la fois de prévenir l'usure professionnelle tout en valorisant les compétences des agents acquises sur leur poste actuel, antérieur ou dans leur vie privée, afin de leur offrir un nouveau poste dans l'une des deux collectivités et ainsi les fidéliser.

Illustration avec Myriam, Stéphanie et Anna qui en ont bénéficié.

### Un dispositif aujourd'hui élargi à 6 collectivités

Après deux ans d'existence, ce dispositif fonctionne bien. Déjà trois personnes y sont engagées et ont pu rebondir sur un nouveau métier, soit dans leur collectivité soit dans la collectivité voisine, pourvoyant ainsi par des ressources internes des postes vacants.

Cette expérimentation s'étant révélée bénéfique pour les agents et pour les collectivités, il est proposé d'essaimer cette pratique en élargissant l'assiette des territoires et des postes proposés pour ouvrir le champs des possibles aux agents sur d'autres collectivités proches de Cavaillon. En effet, le nombre d'emplois à forte pénibilité est extrêmement important et l'assiette Ville/LMV n'est pas suffisante pour permettre de proposer à tous les agents qui seraient intéressés de rebondir sur un nouveau métier.

La démarche a donc été proposée le 5 septembre 2022 au CNFPT-Antenne de Vaucluse, et acceptée. Le CNFPT a alors lancé officiellement dès octobre 2022, un groupe de travail réunissant les DRH de six collectivités des bassins d'emplois autour de Cavaillon (la Ville de Cavaillon, les communautés d'agglomération Luberon Monts de Vaucluse, COVE, Sorgues du Comtat, Grand Avignon et la communauté de communes du Pays des Sorgues Monts de Vaucluse).

Ce groupe de réflexion s'est saisi de cette thématique notamment eu égard aux enjeux actuels de :

- Turn-over important dans certains secteurs ;
- De rapport au travail et d'attentes différentes exprimées par les jeunes générations
- De difficultés de recrutement importantes sur tous les champs de l'emploi en France.

Un dispositif original a ainsi été coconstruit entre les collectivités et le CNFPT. Il s'intitule « mutualisons nos énergies pour un nouveau départ ».

Ce dispositif vise à :

- Développer l'employabilité de l'agent par la découverte de son potentiel ;
- Anticiper et prévenir l'usure professionnelle ;
- Mettre en mouvement les agents en les rendant acteurs de leur devenir professionnel.

Conçu à titre expérimental, ce dispositif est donc réservé à un public en pré-usure.

Dans un premier temps, il s'agit de proposer aux 12 agents retenus un itinéraire complet alternant formation théorique et stages pratiques en immersion (40 jours). Ainsi, 2 agents par collectivité (soit 12 au total) seront retenus pour un cycle prévu d'octobre 2023 à juin 2024.

En fin de cycle, une certification leur permettra de se vendre auprès d'un employeur public, sur un nouveau métier. Cet itinéraire sera évalué et pérennisé s'il répond à un réel besoin dans les territoires. Il se veut donc complémentaire au dispositif existant de deuxième carrière à la ville de Cavaillon et à LMV Agglomération.

Les objectifs poursuivis		
Collectivités	Agents	Collectivité d'accueil
Remobiliser des agents	Retrouver de la confiance en soi	Montrer son implication et son dynamisme
Réduire l'absentéisme	Retrouver de la motivation, se mobiliser	Afficher une image positive d'ouverture
Envoyer un signal fort et positif en direction des agents en usure	Découvrir son potentiel	Faciliter l'échange de pratiques, la mise en commun, le partage d'expériences
Prévenir l'usure	Faire naître des projets	
Faciliter les mobilités	Découvrir la mobilité	
Développer la marque employeur	Se rendre acteur de son avenir professionnel : se mettre en mouvement	
Développer l'attractivité	Se mettre en perspective (nouveau projet, nouveau départ)	
Prendre en compte les enjeux de transitions professionnelles	Développer son employabilité	
Pourvoir des postes vacants en priorité par des agents issus du séoral ou des agents de collectivités partenaires	Exercer un nouveau métier	
Faire prendre conscience aux agents de la réalité des autres collectivités	Prévenir l'usure, anticiper les problématiques qui en découlent	
	Obtenir une certification permettant de se vendre sur ce nouveau métier à l'issu	
	Prendre du recul sur sa situation professionnelle actuelle	

