

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

changer

identifier

anticiper

transitions

conseil

choisir

Trajectoires

Besoin d'un appel d'air



#Syndicat utile

Résultats de l'enquête «800 000 en



Vous avez dit mobilité ?

«Mobilité professionnelle» est un terme polysémique. Parce que les carrières sont moins linéaires qu'auparavant, on parle aujourd'hui de «transitions professionnelles» sur le marché du travail, de «trajectoires» ou plus récemment de «parcours professionnels».

TOUT CHANGEMENT EN LIEN AVEC LE TRAVAIL peut-être vu comme une mobilité professionnelle : le changement d'établissement, de ministère, de profession, de fonctions, de secteur d'activité, d'éléments du statut (salarié/non-salarié, public/privé, qualification...), de contrat de travail, de rémunération, de lieu de travail/de vie...

Il est difficile de démêler toutes ces notions pour traduire une réalité qui est évidemment complexe. Mais pour choisir et accepter le changement, il est nécessaire de s'imaginer un ailleurs.

Trop souvent, les collègues pensent qu'au-delà de l'activité «transmission de savoirs», qui est le cœur de leur métier, ils ne savent rien faire d'autre qu'enseigner. Et pourtant...

• Plus de la moitié des collègues n'imaginent pas exercer le même métier jusqu'à leur retraite, et ceci est plus prégnant chez les femmes (60%), pour la tranche 30-49 ans (65%), les CPE (68%) et les PE (64%).

✓ Je m'imagine exercer le même métier jusqu'à ma retraite



• Plus de 2 collègues sur 3 ne souhaitent pas quitter l'Éducation nationale.

✓ Je souhaite quitter l'Éducation nationale



• 45% des collègues souhaitent changer de métier. Presque un enseignant sur deux a des souhaits de mobilité. Ce souhait est plus prégnant chez les hommes (52%). Âge et ancienneté sont des facteurs déterminants.

✓ Je souhaite changer de métier à l'intérieur de l'Éducation nationale



• La très grande majorité des collègues ne savent pas qui contacter pour un projet de mobilité professionnelle et pourtant près de 70% souhaitent être accompagnés pour valider leurs compétences.

✓ Je sais vers qui me diriger pour un projet de mobilité professionnelle



Les possibilités, vos droits

Congé de formation professionnelle

La durée maximale est de 36 mois. Les 12 premiers sont rémunérés à 85%. Il peut être fractionné.

Conseiller mobilité carrière

Chaque rectorat a mis en place une cellule pour étudier, avec vous, les possibilités d'une mobilité professionnelle. Pour en savoir plus, contactez votre section SE-Unsa et allez sur le site www.education.gouv

Détachement

Vous exercez dans une autre administration ou un organisme, qui vous rémunère.

Disponibilité pour études ou recherches

Vous pouvez en bénéficier sous conditions (maximum 3 ans, renouvelable 1 fois) mais ce n'est pas rémunéré.

Disponibilité pour monter ou reprendre une entreprise

Vous pouvez bénéficier de 2 ans pour vous lancer dans cette «aventure».

Droit individuel à la formation (Dif)

Vous pouvez bénéficier d'un crédit annuel de 20h de formation professionnelle. Il est utilisé à l'initiative du fonctionnaire en accord avec son administration. Se reporter aux circulaires départementales et académiques.

Mise à disposition

Tout en restant dans votre corps d'origine, vous pouvez travailler au sein d'une administration différente.

Vous continuez à percevoir la rémunération correspondant à votre ancien emploi.

Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

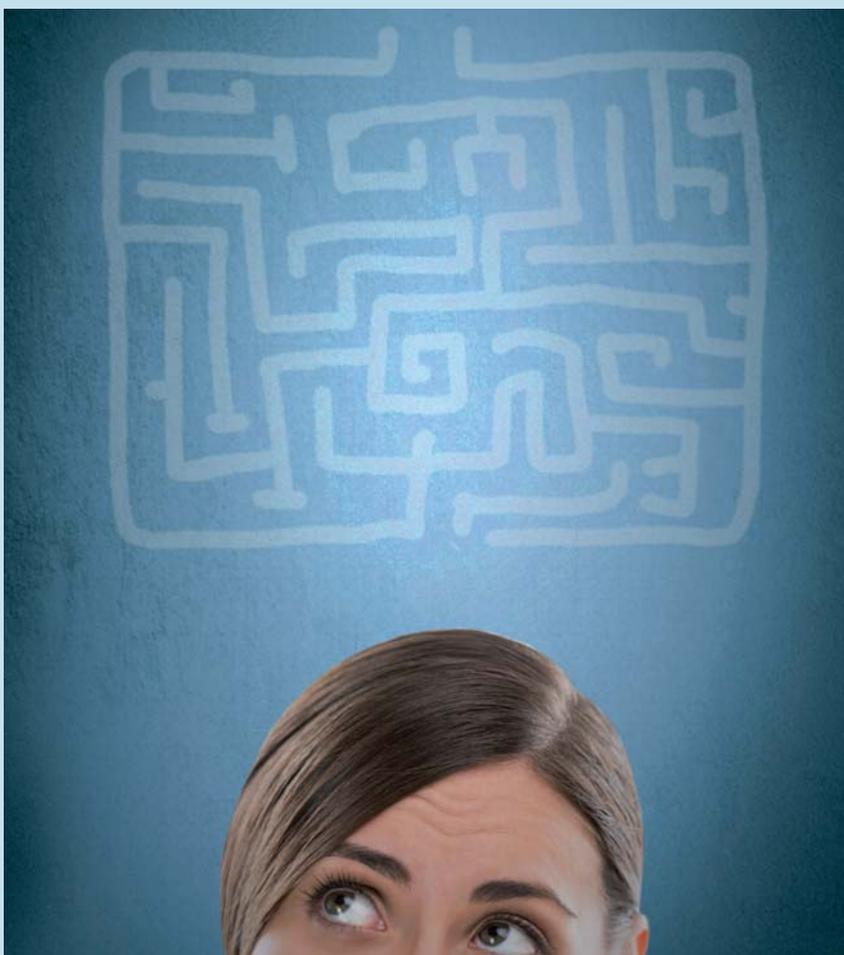
Ce dossier remplace l'épreuve d'admissibilité dans de très

nombreux concours internes de la Fonction publique.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, certificat,...) sur la base d'une expérience professionnelle. Plus d'infos sur www.vae.gouv.fr

...Et le changement de poste, d'académie, de département... tout en restant enseignant ou CPE.



Marie-Annick, enseignante, a décidé de changer de métier mais veut rester au contact des élèves. Malgré sa riche expérience et les compétences acquises, elle doit recommencer tout à zéro. Aucune reconnaissance, aucune passerelle possible. Au travers de ce témoignage, notre collègue nous montre toutes les incohérences du système.

Pourquoi as-tu quitté ton métier d'enseignante ? Quels ont été les facteurs déclenchants ?

Enseignante d'Eps depuis 30 ans, j'étais fatiguée physiquement. Les cours dans le froid, dans le bruit, les démonstrations, je n'en pouvais plus. J'avais sans cesse des douleurs articulaires, à tous les niveaux, et je me suis même une fois bloquée en pleine démonstration. Il a fallu gérer, sans que les élèves ne voient vraiment le problème, et terminer le cours correctement. Cet élément a été déterminant. Il fallait que je trouve une sortie qui me permette de travailler encore pendant plusieurs années. Il me restait au minimum 12 ans à faire. Une chose cependant était sûre : je voulais garder le contact avec les élèves.

Dissocier le traitement administratif du projet personnel

T'es-tu sentie soutenue dans tes démarches, dans ton parcours ?

J'ai commencé à étudier les différentes possibilités qui s'offraient à moi pour une éventuelle reconversion, sans trop vouloir en parler, dans un premier temps, hormis chez moi. J'étais totalement soutenue par mon conjoint, qui voyait dans quel état physique je rentrais le soir. Il m'a confortée dans ma démarche. J'ai ensuite pris contact avec la DRH du rectorat, qui m'a confortée dans le choix que j'avais en partie fait, à savoir essayer d'intégrer le corps des CPE. Elle m'a conseillée de rencontrer l'IA-IPR Vie scolaire. Ce dernier a été d'une très grande écoute et d'une très grande compréhension. Il m'a encouragée tout au long de cette démarche, me conseillant de faire une année de « faisant-fonction » pour connaître réellement le métier de CPE afin d'être certaine de vouloir l'intégrer par la voie du détachement. C'est seulement à partir de ce moment que j'en ai parlé à mon chef d'établissement, qui s'est montré lui aussi compréhensif.

Au cours de la 2^e année de faisant-fonction, j'ai fait une demande de détachement, qui a été refusée. Je n'ai pas de licence puisque j'ai suivi la formation en Creps. À partir de ce moment c'est une fin de non recevoir, je dois valider une licence par la VAE, qui reste à mon entière charge, sinon c'est retour à la case départ. Seul l'IA-IPR Vie Scolaire me soutient en m'accordant une nouvelle année de faisant-fonction, avec l'espoir de voir aboutir mon dossier.

À ton avis, comment les dispositifs de gestion personnalisée des compétences pourraient être améliorés ?

Tout d'abord je pense que la question de temporalité est fondamentale dans la prise en charge individuelle de la personne. Or, trop souvent le temps de bilan, de « défrichage » (si je peux me permettre) est beaucoup trop court. En effet, dans mon cas, dès le départ on pouvait savoir que je n'avais pas de licence et en tenir compte pour le conseil. Il faut donc prendre le temps, pour chaque demande, d'aller au fond du dossier. Il faut dissocier le traitement administratif

pas si simple...



de la demande de la personne. En fait, c'est comme s'il n'existait qu'une même et seule réponse pour toutes les personnes. Or, chacun a sa propre histoire professionnelle et a développé au cours de celle-ci des compétences. Notre système est complètement sourd à ces notions. Pourquoi parler de compétences, alors que, même reconnues, elles ne suffisent pas ? Seul un diplôme permet la réorientation. À l'heure où l'âge de départ à la retraite recule, ne peut-on pas se poser la question d'équivalence, de passerelles, pour des collègues ayant de nombreuses années d'expérience professionnelle ? Par ailleurs, la question du financement est aussi une vraie question.

Une articulation harmo

ÉTAT DES LIEUX

L'indemnité de départ volontaire (IDV)

Le décret n°2008-368 du 17 avril 2008 a institué une indemnité de départ volontaire au bénéfice des fonctionnaires et agents non titulaires de droit public. En 2013, 248 enseignants des 1^{er} et 2nd degrés ont bénéficié de l'IDV pour un montant moyen de 34 695 €.

Les passerelles entre l'enseignement du 1^{er} degré et l'enseignement du 2nd degré se sont sensiblement développées ces dernières années. Ainsi en 2013, 250 professeurs des écoles ont été détachés dans l'un des corps enseignants du second degré et 40 enseignants du second degré ont accédé, par cette voie, au corps des professeurs des écoles.

Les conseillers mobilité carrière

Des conseillers mobilité carrière, après avoir été formés, ont été mis en place en 2009 dans les rectorats pour accompagner les personnels dans la définition et la réalisation de leur projet professionnel.

9700 collègues, désireux de se réorienter professionnellement, ont été reçus, parfois plusieurs fois, en 2013. Lors de la conduite des entretiens professionnels, les conseillers mobilité carrière repèrent les motivations et les compétences des intéressés, informent sur les métiers des trois fonctions publiques, constituent des viviers de personnels par référence à des types de métiers offerts par les recruteurs potentiels, proposent des plans d'action selon la situation de chaque enseignant et aident à la conception de dossiers de candidature.

Un nouveau parcours de formation est actuellement proposé aux intéressés par l'Ésen (École supérieure de l'Éducation nationale). Il vise à travailler sur des thématiques communes tout en recherchant une individualisation de la formation et une mutualisation des ressources documentaires.

Le réseau des conseillers mobilité carrière (85 personnels) est animé par la mission de conseil en mobilité et parcours professionnels de la DGRH qui diffuse aux enseignants les renseignements utiles au moyen d'un portail mobilité ouvert sur le site du ministère.



nieuse, c'est possible ?

Pour une mobilité professionnelle choisie

L'âge d'entrée tardif dans la profession, les conditions d'exercice du métier, l'allongement de la durée de la carrière font de l'aménagement de cette dernière un objectif syndical encore plus fort. Pour cette raison, le SE-Unsa et plus largement l'Unsa en ont fait un axe essentiel de revendications.

LA MOBILITÉ NE DOIT PAS ÊTRE conçue comme un moyen d'adaptation au service d'un État reconfiguré. La mobilité professionnelle doit être choisie et conçue, non seulement comme un facteur d'enrichissement profitant au Service public, mais aussi comme une possibilité d'évolution des personnels. Elle doit être prise en compte dans l'offre de formation continue.

Plus de possibilités

Avec sa fédération l'Unsa-Éducation, le SE-Unsa demande des possibilités accrues et réelles de mobilité choisie entre les corps et cadres d'emploi, dans un cadre interministériel comme entre les fonctions publiques, qui permettront d'enrichir ou d'adapter le parcours professionnel des agents en leur donnant la possibilité d'exercer sur des postes variés et évolutifs au cours de leur carrière.

Formation continue

Le SE-Unsa revendique que chaque enseignant participe obligatoirement au moins à une semaine de stage en moyenne par an, tout au long de sa carrière quelle que soit sa fonction. Pour cela, des moyens de remplacement suffisants sont nécessaires.

Le syndicat revendique que chaque enseignant qui le désire puisse bénéficier d'une année complète de

formation qualifiante au cours de sa carrière. Elle donnera alors droit à certification des acquis professionnels.

Des moyens d'accompagnement

Pour accompagner les personnels dans leurs projets, il est indispensable que l'Éducation nationale se donne les moyens d'informer et aider sur les différents dispositifs existants (Dif, concours, détachement, mise à disposition...).

Mutations

Se rapprocher de sa famille est devenu un parcours du combattant inacceptable.

Le SE-Unsa continuera à agir pour que l'intérêt du service et celui des personnels puissent être pris en compte conjointement avec une exigence de transparence et d'équité garanties par le contrôle des élus des personnels. Le SE-Unsa revendique que le barème de mutation comprenne, aux plans national et local, une partie commune avec l'ancienneté de service et de poste, la situation individuelle de l'agent, la situation familiale et que les autres critères soient définis en concertation avec les élus du personnel.



Moi aussi, j'ai envie de bouger !

Le SE-Unsa propose un «kit mobilité» complet pour vous aider dans votre projet.

Au sommaire

- Changer de discipline
- Changer de corps
- Accéder à d'autres missions éducatives
 - Former des adultes
 - Travailler au CNEP
 - Travailler au CNDP/CRDP
- Devenir personnel d'encadrement
- Accéder aux corps administratifs de l'Éducation nationale
- Changer de ministère au sein de la Fonction publique d'état/hospitalière/territoriale
- Partir travailler dans le privé
- Créer ou reprendre une entreprise

La mobilité professionnelle

J'y ai droit !



Coupon-réponse à retourner à : SE-Unsa – «Action 800 000» - 209, bd St Germain – 75007 Paris

- Je souhaite recevoir le kit mobilité du SE-Unsa
 Je suis adhérent Je ne suis pas adhérent mais souhaite le devenir Je ne suis pas adhérent

Nom : Prénom :

Corps :

Adresse :

Mail :

Portable :

Retrouvez les autres publications du SE-Unsa «800 000 enseignants, et moi, et moi, et moi» sur www.se-unsa.org