

**EXTRAIT DU REGISTRE
des délibérations du Conseil de Communauté**

Séance du jeudi 16 décembre 2010

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni à la salle des séances de la CCI du Doubs -
46 avenue Villarceau à Besançon,

sous la présidence de M. Jean-Louis FOUSSERET

Conseillers communautaires en exercice : 140

Ordre de passage des rapports : 0.1, 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 8.1,
8.2, 8.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 5.1, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 10.1

La séance est ouverte à 18h20 et levée à 21h30

Etaient présents : Amagney : Thomas JAVAUX Audeux : Françoise GALLIÖU Auxon-Dessous : Jacques CANAL Avanne-
Aveney : Laurent DELMOTTE, Jean-Pierre TAILLARD Besançon : Eric ALAUZET, Frédéric ALLEMANN, Nicolas BODIN,
Marie-Odile CRABBE-DIAWARA, Benoît CYPRIANI, Cyril DEVESA, Odile FAIVRE-PETITJEAN, Jean-Louis FOUSSERET, Catherine GELIN
(à partir du rapport 1.1.1), Philippe GONON, Jean-Pierre GOVIGNAUX (jusqu'au rapport 2.1), Nicolas GUILLEMET,
Lazhar HAKKAR, Martine JEANNIN, Solange JOLY, Jean-Sébastien LEUBA (à partir du rapport 3.1), Christophe LIME, Michel LOYAT (à
partir du rapport 1.1.2), Annie MENETRIER (à partir du rapport 1.2.1), Frank MONNEUR (à partir du rapport 1.1.2),
Nohzat MOUNTASSIR, Françoise PRESSE, Jean ROSSELOT (à partir du rapport 1.1.2), Jean-Claude ROY, Edouard SASSARD,
Joëlle SCHIRRRER (jusqu'au rapport 2.3), Marie-Noëlle SCHOELLER, Catherine THIEBAUT, Corinne TISSIER, Sylvie WANLIN,
Nicole WEINMAN Beure : Auguste KOELLER Boussières : Roland DEMESMAY Brailans : Alain BLESSEMILLE Busy :
Philippe SIMONIN Chaleze : Christophe CURTY (représenté par Roger GREMION) Chalezeule : Christian MAGNIN-FEYSOT,
Raymond REYLE (jusqu'au rapport 2.3) Champagny : Claude VOIDEY Champvans-les-Moulins : Jean-Marie ROTH Chatillon-le-
Duc : Denis GALLET Chaucenne : Bernard VOUGNON Chaudfontaine : Jacky LOUISON Chemaudin : Bruno COSTANTINI
(jusqu'au rapport 2.1) Dannemarie-sur-Crête : Gérard GALLIOT Ecole-Valentin : André BAVEREL (à partir du rapport 1.1.1)
Fontain : Jean-Paul DILLSCHNEIDER Grandfontaine : François LOPEZ La Chevillotte : Jean PIQUARD La Vèze : Jacques CURTY
Mamirolle : Daniel HUOT Marchaux : Bernard BECOULET Miserey-Salines : Denis JOLY Montfaucon : Michel CARTERON,
Pierre CONTOZ Montferrand-le-Château : Marcel COTTINY, Séverine MONLLOR Morre : Jean-Michel CAYUELA, Gérard VALLET
(jusqu'au rapport 2.3) Nancray : Jean-Pierre MARTIN Novillars : Philippe BELUCHE (jusqu'au rapport 2.3), Bernard BOURDAIS
(jusqu'au rapport 2.3) Osselle : Jacques MENIGOZ (représenté par Danielle GIRARDOT, jusqu'au rapport 2.3) Pelousey :
Catherine BARTHELET Pirey : Robert STEPOURJINE Pouilly-les-Vignes : Jean-Michel FAIVRE Rancenay : Michel LETHIER Roche-
lez-Beaupré : Stéphane COURBET (à partir du rapport 1.1.2), Jean-Pierre ISSARTEL (représenté par Joël JOSSO à partir du rapport
1.1.1) Saône : Alain VIENNET (à partir du rapport 1.1.2) Serre-les-Sapins : Gabriel BAULIEU Thise : Bernard MOYSE,
Jean TARBOURIECH Vaire-Arcier : Patrick RACINE Vaire-le-Petit : Michèle DE WILDE Vaux-les-Prés : Bernard GAVIGNET
(représenté par A. GROSJEAN jusqu'au rapport 1.1.1 et présent à partir du rapport 1.1.2).

Etaient absents : Arguel : André AVIS Auxon-Dessous : Jean-Pierre BASSELIN Auxon-Dessus : Serge RUTKOWSKI,
Geneviève VERRON Besançon : Hayatte AKODAD, Teddy BENETEAU DE LAPRAIRIE, Pascal BONNET, Patrick BONTEMPS,
Martine BULTOT, Yves-Michel DAHOUI, Jean-Jacques DEMONET, Emmanuel DUMONT, Béatrice FALCINELLA,
Françoise FELLMANN, Didier GENDRAUD, Fanny GERDIL-DJAOUAI, Abdel GHEZALI, Jean-François GIRARD, Jean-Marie GIRERD,
Valérie HINCELIN, Sylvie JEANNIN, Jacques MARIOT, Carine MICHEL, Michel OMOURI, Jacqueline PANIER,
Elisabeth PEQUIGNOT, Danièle POISSENOT, Béatrice RONZI Beure : Philippe CHANEY Boussières : Bertrand ASTRIC Champoux :
Thierry CHATOT Chatillon le Duc : Philippe GUILLAUME Chemaudin : Gilbert GAVIGNET Dannemarie-sur-Crête :
Jean-Pierre PROST Deluz : Sylvaine BARASSI Ecole-Valentin : Yves GUYEN François : Françoise GILLET, Claude PREIONI Gennes :
Jean SIMONDON Grandfontaine : Laurent SANSEIGNE Larnod : Gisèle ARDIET Le Gratteris : Cédric LINDECKER Mamirolle :
Didier MARQUER Marchaux : Brigitte VIONNET Mazerolles-le-Salin : Daniel PARIS Miserey-Salines : Marcel FELT Nancray :
Daniel ROLET Noironte : Bernard MADOUX Pelousey : Claude OYTANA Pirey : Bernard FELT Pouilly-les-Vignes :
Jean-Marc BOUSSET Pugey : Marie-Noëlle LATHUILLIERE Routelle : Claude SIMONIN Saône : Maryse BILLOT Serre-les-Sapins :
Christian BOILLEY Tallenay : Jean-Yves PRALON Thoraise : Jean-Michel MAY Torpes : Bernard LAURENT Vorge-les-Pins :
Patrick VERDIER.

Secrétaire de séance : Thomas JAVAUX

Procurations de vote :

Mandants : JP. BASSELIN, P. BONNET, M. BULTOT, YM. DAHOUI, F. FELLMANN, JS. LEUBA (jusqu'au rapport 2.3), JP. GOVIGNAUX (à partir du
rapport 2.2), V. HINCELIN, S. JEANNIN, C. MICHEL, M. OMOURI, J. SCHIRRRER (à partir du rapport 3.1), P. CHANEY, R. REYLE (à partir du rapport
3.1), B. VIONNET, M. FELT, G. VALLET (à partir du rapport 3.1), D. ROLET, C. OYTANA, JM. BOUSSET, JY. PRALON.

Mandataires : J. CANAL, J. ROSSELOT, J. SCHIRRRER, F. MONNEUR, JC. ROY, N. BODIN (jusqu'au rapport 2.3), P. CONTOZ (à partir du rapport 2.2),
C. TISSIER, MN. SCHOELLER, S. WANLIN, E. SASSARD, E. ALAUZET (à partir du rapport 3.1), A. KOELLER, C. MAGIN-FEYSOT (à partir du rapport
du rapport 3.1), B. BECOULET, D. JOLY, JM. CAYUELA (à partir du rapport 3.1), JP. MARTIN, C. BARTHELET, JM. FAIVRE, N. WEINMAN.

Délibération n°2010/001264

**Rapport n°1.2.1 - Protocole de partenariat expérimental - Préparation aux concours de la Fonction
Publique Territoriale**

Protocole de partenariat expérimental - Préparation aux concours de la Fonction Publique Territoriale

Rapporteur : Gabriel BAULIEU, Vice-Président

Commission : Finances, Ressources Humaines, Communication, TIC

Inscription budgétaire	
BP 2011 et PPIF 2011/2015 « Versement à des organismes de formation »	Montant de l'opération sur 2011 : 3 000 €
Sous réserve du vote du BP 2011 et du PPIF 2011/2015	

Résumé :

La Communauté d'Agglomération du Grand Besançon s'est engagée depuis plusieurs années dans la lutte contre les discriminations et souhaite affirmer cette politique volontariste notamment dans sa compétence fonctionnelle d'employeur. L'enjeu de la démarche proposée consiste à répondre aux besoins de recrutements des institutions tout en développant la diversité dans le recrutement grâce à un dispositif nouveau et expérimental dans le cadre de la préparation aux concours de la Fonction Publique Territoriale.

Pour ce faire, il est proposé d'autoriser Monsieur le 1^{er} Vice-Président à signer le protocole de partenariat précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Le Groupe de travail, constitué de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, de la Ville de Besançon, du CCAS de Besançon, du Conseil Général, du Conseil Régional et de la DRJSCS / ACSE (Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale - Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances) signataires de la Charte de la Diversité, a souhaité initier en lien avec le CNFPT une action innovante dans le cadre du volet « préparation aux concours de la FPT ».

L'enjeu est de répondre aux besoins de recrutement des employeurs tout en développant la diversité des recrues grâce à un dispositif nouveau. Le projet consiste à proposer, à titre expérimental, un accompagnement du public jeune (16 personnes), considéré comme prioritaire dans leur parcours d'insertion professionnelle.

I. Mise en œuvre de la démarche expérimentale

A/ Modalités de la démarche

Trois outils sont mobilisés dans le cadre de cette expérimentation :

- une prise en charge des jeunes au titre de la formation professionnelle, ou dans le cadre de dispositifs type service civique,
- une préparation aux épreuves des concours de la Fonction Publique Territoriale, en prenant appui sur des dispositifs de formation déjà programmés par le CNFPT et ouverts aux agents territoriaux. Il s'agit en fait de réserver un certain nombre de places au sein de préparations existantes,
- une immersion professionnelle au sein des services des collectivités participant au projet. Celle-ci doit permettre aux stagiaires de développer leurs connaissances du fonctionnement interne d'une collectivité et de renforcer leurs compétences sur des savoir-faire requis pour la réussite au concours.

Les candidats à la préparation aux concours seront soumis aux mêmes règles de recrutement que les autres candidats (Liste d'aptitude).

B/ Le statut du public

Les jeunes de moins de 26 ans retenus pourront bénéficier du statut de la formation professionnelle (SRAC, SIFA), du Service Civique ou du CAE Passerelle.

Le choix du statut sera déterminé en fonction de la durée de la formation, du niveau scolaire et du choix fait par chaque collectivité au sein du comité de pilotage.

C/ Les concours préparés

Les formations choisies par les collectivités sont les suivantes et concerneront 16 stagiaires :

- Attaché territorial (4),
- ATSEM (3),
- Adjoint administratif de 1^{ère} classe (3),
- Adjoint technique de 1^{ère} classe (3),
- Adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement (3).

Il est proposé pour la CAGB d'accueillir 2 stagiaires, l'un relevant de la préparation au concours d'adjoint administratif de 1^{ère} classe et l'autre relevant de la préparation au concours d'adjoint technique de 1^{ère} classe.

II. Le recrutement et le comité de sélection

A/ Critères

Les candidats pressentis devront satisfaire aux obligations réglementaires liées au type de concours préparé.

Les partenaires investis dans le projet devront veiller lors du comité de sélection des candidats à respecter les priorités suivantes et assurer la parité homme/femme dans leur choix.

Priorité 1 - Le projet doit être validé par des professionnels du Service Public de l'Emploi Local (PLIE, Pôle Emploi, Mission Locale...) s'assurant à la fois des motivations et de l'aptitude à la mobilité professionnelle (si nécessaire).

Priorité 2 - Le candidat devra habiter les quartiers de la politique de la Ville (Quartier CUCS) en veillant à une représentation équitable de l'ensemble des quartiers.

B/ Composition du comité de sélection

Le comité de sélection sera composé des représentants des collectivités locales (Conseil Régional, Conseil Général du Doubs, CAGB, Ville de Besançon et CCAS) et leurs partenaires (CNFPT, Service Public de l'Emploi Local, DRJSCS/ACSE) impliqués dans le projet.

Les candidats présentés au comité de sélection auront fait l'objet d'une pré-sélection par le mandataire de service public local.

III. Comité technique de suivi et évaluation

L'ensemble des membres représentés au comité de sélection constituera le comité technique de suivi du projet. Il se réunira tous les 2 mois environ afin d'effectuer une évaluation intermédiaire en cours de réalisation, ainsi qu'un bilan à l'issue des concours. Le comité de sélection sera composé d'agents des collectivités en fonction du concours préparé et de professionnels de l'emploi. Le dispositif est expérimenté pour une durée de 1 an, soit la durée correspondant au cycle maximal des concours préparés.

IV. Financement et coût du projet

Le financement, par dispositif de formation, s'articule de la manière suivante :

Sur la base de 16 stagiaires répartis en 4 stagiaires préparant les concours de catégorie A et 12 visant les concours de catégorie C, l'opération nécessiterait un financement global de l'ordre de 12 000 €. Le coût est réparti sur l'ensemble des collectivités participant à l'expérimentation, excepté la Région de Franche Comté, qui interviendra dans un premier temps par le biais des dispositifs SRAC et SIFA afin de prendre en charge les coûts liés au statut des stagiaires qui seront considérés comme stagiaires de la formation professionnelle. En conséquence, le coût pour la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon se chiffre à un montant de 3 000 €.

M. FOUSSERET ne prend pas part au vote.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté :

- **se prononce favorablement sur le protocole de partenariat formalisant cette démarche expérimentale,**
- **autorise Monsieur le 1^{er} Vice-Président à signer ce protocole.**

Pour extrait conforme,

Le Président

Rapport adopté à l'unanimité :

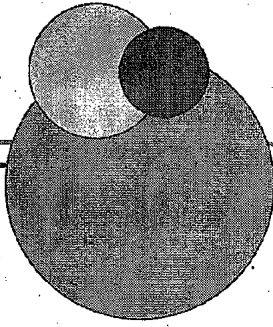
Pour : 96

Contre : 0

Abstention : 0

Préfecture de la Région Franche-Comté
Préfecture du Doubs
Contrôle de légalité DCTOJ

Reçu le 23 DEC. 2010



PROJET

Protocole de partenariat Préparation aux concours de la fonction publique territoriale

ELEMENTS DE CONTEXTE

- Un groupe de travail composé de 7 collectivités et établissements publics : Ville de Besançon, la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon (CAGB); le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), le Conseil Général du Doubs, le Conseil Régional, la Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports et de la Cohésion Sociale, l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale de Franche Comté.
- Une commande politique forte.
- Une démarche commune aux collectivités signataires de la Charte de Diversité et une volonté de travail en commun pour structurer des réponses dans l'objectif de promouvoir un service public territorial à l'image de la population qu'il sert.

CINQ NIVEAUX D'ACTION SONT IDENTIFIES

- Accompagnement global à la conduite d'une démarche mutualisée.
- Actions de sensibilisation.
- Actions de formation continue.
- Actions d'accompagnement à la professionnalisation du recrutement direct.
- Actions d'accompagnement à la préparation aux concours de la FPT.

Le CNFPT est identifié comme accompagnateur sur l'ensemble de la démarche et opérateur pour la mise en œuvre de différentes actions. Son engagement en la matière constitue l'un des axes stratégiques du projet de la Délégation régionale pour le mandat 2009/2014, adopté par le Comité Régional d'Orientation (CRO) du 31 mars 2009. Cet engagement s'est notamment traduit par la mise en place d'un groupe de travail spécifique, réunissant des membres du CRO, chargé de proposer un cadre d'intervention et des actions innovantes en la matière.

LE PROJET

I. Objet du projet

Le Groupe de travail, constitué de la Ville de BESANCON et de son CCAS, du Conseil Général, de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, du Conseil Régional, du CNFPT et de la DRJSCS / ACSE, signataires de la Charte de Diversité, a souhaité initier, en lien avec le CNFPT, une action innovante dans le cadre du volet « préparation aux concours de la FPT » de sa réflexion, s'appuyant sur les constats suivants :

- les collectivités vont devoir faire face, dans les dix prochaines années à de profonds renouvellements de leurs effectifs,
- les concours restent un principe d'égalité d'accès aux emplois publics,
- certaines filières sont aujourd'hui très déficitaires en termes de recrutement,
- dans les relations de proximité développées par les missions locales, service public de l'emploi, la perspective de devenir fonctionnaire est une motivation rencontrée mais les modes de compréhension du système de concours et de la préparation à ces concours restent opaques,
- un nombre important de jeunes sort du système scolaire ou universitaire sans aucune connaissance des métiers des collectivités territoriales,
- les tentatives qu'ils font pour préparer les concours se soldent souvent par un échec car il leur manque une culture territoriale,
- les publics visés par la présente convention rencontrent des difficultés récurrentes à trouver un premier emploi ou à retrouver un emploi après un début de parcours professionnel compliqué et /ou peuvent être victimes de discriminations.

L'enjeu consiste donc à répondre aux besoins de recrutement des employeurs tout en développant la diversité des recrues grâce à un dispositif nouveau.

Le projet consiste à proposer un accompagnement des jeunes de 18 à 25 ans dans leur parcours d'insertion professionnelle (16 personnes).

Pour cette première expérimentation, le public cible est issu des quartiers prioritaires « Politique de la Ville » de la commune de Besançon.

Le nombre limité de places ainsi que le territoire géographique défini s'expliquent par l'aspect expérimental du dispositif. Au terme de son évaluation, il sera proposé ou non la prolongation ou le développement de cette opération (élargissement des publics cibles et des zones géographiques d'intervention).

Trois outils sont mobilisés dans le cadre de cette expérimentation :

- une prise en charge des jeunes au titre de la formation professionnelle, ou dans le cadre de dispositifs type service civique,
- une préparation aux épreuves des concours de la Fonction Publique Territoriale, en prenant appui sur des dispositifs de formation déjà programmés par le CNFPT et ouverts aux agents territoriaux en réservant certain nombre de places au sein de préparations existantes,
- une immersion professionnelle au sein des services des collectivités participant au projet.

En effet, afin de s'assurer de la réussite de cette expérimentation, circonscrite au territoire bisontin dans un premier temps, les collectivités inscrites dans cette démarche innovante accueilleront les stagiaires dans des services adaptés à la formation choisie afin d'assurer par le biais d'un tutorat, une formation de terrain en vue du passage du concours.

Cette immersion permettra aux stagiaires de développer leurs connaissances du fonctionnement interne d'une collectivité et de renforcer leurs compétences sur des savoir-faire requis pour la réussite au concours.

Les candidats à la préparation aux concours seront soumis aux mêmes règles de recrutement que les autres candidats (Liste d'aptitude)

II. Le statut du public

Les jeunes de moins de 26 ans retenus pourront bénéficier du statut de la formation professionnelle (SRAC, SIFA), du Service Civique ou du CAE Passerelle.

Le choix du statut sera déterminé en fonction de la durée de la formation, du niveau scolaire et du choix fait par chaque collectivité au sein du comité de pilotage.

III. Le recrutement et le comité de sélection et de suivi

Ce dispositif vise à assurer la diversité dans le recrutement opéré par les collectivités territoriales et s'adresse aux personnes susceptibles de faire l'objet d'une discrimination. Dans cet objectif, et sans pour autant mettre en place un dispositif visant à une forme de discrimination positive liée à l'origine (politique de quota) de manière systématique, seront concernés, au titre de cette première expérimentation, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville, tant il a été démontré à maintes reprises que ces habitants subissent des phénomènes de discrimination par le simple fait d'habiter ces quartiers.

En tout état de cause, les candidats présentés devront satisfaire aux obligations réglementaires liées au type de concours préparé.

Les partenaires investis dans le projet devront veiller lors du comité de sélection des candidats à respecter les priorités suivantes et assurer la parité homme/femme dans leur choix.

IV. Critères

Priorité 1 - Le projet doit être validé par des professionnels du Service Public de l'Emploi Local (PLIE, Pôle Emploi, Mission Locale...) s'assurant à la fois des motivations et l'aptitude à la mobilité professionnelle (si nécessaire).

Priorité 2 - Le candidat devra habiter les quartiers de la politique de la Ville (Quartier CUCS) en veillant à une représentation équilibrée de l'ensemble des quartiers.

Le comité de sélection sera composé des représentants des collectivités locales (Conseil Régional, Conseil Général du Doubs, CAGB, Ville de Besançon et CCAS) et leurs partenaires (CNFPT, Service Public de l'Emploi Local, DRJSCS/ACSE) impliqués dans le projet.

Les candidats présentés au comité de sélection auront fait l'objet d'une présélection par le mandataire de service public local.

L'ensemble des membres représentés au comité de sélection constituera le comité technique de suivi du projet. Il se réunira tous les 2 mois environ.

V. Cadres d'emploi choisis par les collectivités employeurs

Les cadres d'emploi choisis par les collectivités employeurs sont les suivants :

- Attaché territorial (4 places ouvertes),
- Adjoint administratif de 1^{ère} classe (3 places),
- Adjoint technique de 1^{ère} classe (6 places),
- Adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement (3 places).

VI. Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation sont les suivants :

- suivi et assiduité de la formation,
- évaluation de la satisfaction des stagiaires,
- Implication personnelle et acquis professionnels du stagiaire lors des phases d'immersion en collectivité,
- évaluation par le tuteur et par le service d'accueil,
- réussite aux épreuves d'entraînement (concours blanc, mise en situation),
- réussite aux épreuves d'admissibilité (écrits) et d'admission (oral),
- accès à l'emploi, notamment dans la fonction publique territoriale, à l'issue de la formation ou du concours.

VII. Financement

Sur la base de 16 stagiaires répartis en 4 stagiaires préparant les concours de catégorie A et 12 visant les concours de catégorie C, l'opération nécessiterait un financement concernant l'accompagnement par le CNFPT de l'ordre de 12 000 €.

Le coût total de cet accompagnement du CNFPT se décompose comme suit :

- 1- Conception et accompagnement du dispositif : 2 400 €
- 2- Journées de préparation : 34 € / personne
- 3- Accompagnement en semi collectif : 2 400 €

Il n'est pas apparu opportun, pour l'heure, d'envisager une répartition de la prise en charge du coût de la formation par les collectivités en vue du nombre de stagiaires accueillis. Il s'agira d'une répartition financière globale en fonction de l'effort de chaque collectivité, ce qui s'inscrit dans la démarche partenariale engagée.

La Région de Franche Comté interviendra par le biais des dispositifs SRAC et SIFA afin de prendre en charge les coûts liés au statut des stagiaires qui seront considérés comme stagiaires de la formation professionnelle. Pour 12 stagiaires de catégorie C, cette prise en charge par la Région Franche Comté est estimée à 86 934 €.

Le coût de l'accompagnement du projet par le CNFPT (12 000 €) sera réparti de manière égale entre les quatre autres entités partenaires : Ville de Besançon, CCAS, CAGB et Conseil Général.

Le dispositif Service Civique pourra également être mobilisé pour les stagiaires préparant le concours de catégorie A, sous réserve de l'agrément des missions d'intérêt général proposées par les collectivités.

Les volontaires en Service Civique bénéficient d'une aide pouvant aller de 540 à 640 € selon leur situation, répartie comme suit :

- 440 € nets mensuels versés directement au volontaire, cette indemnité est intégralement financée par l'Etat,
- 100 € par mois versés par la structure d'accueil au volontaire au titre des frais d'alimentation ou de transports (cette prestation peut être versée sous diverses formes : titre repas, accès subventionné à une restauration collective, remboursement de frais, etc.),
- selon la situation du volontaire, une bourse de l'Etat de 100 € mensuels pourra être allouée.

LE ROLE DES COLLECTIVITES

Favoriser le relais d'information auprès de tous les partenaires de l'emploi et notamment au sein des Groupes Solidarité Emploi.

Permettre l'intégration de ces stagiaires dans la phase d'observation des services et de stage d'immersion professionnelle sur une fonction identique à celle des agents en poste. Cet accompagnement s'articule autour d'une immersion professionnelle de qualité au sein des services des collectivités ainsi qu'une préparation aux concours de la fonction publique territoriale organisée par le CNFPT.

Assurer la mise en place d'un comité de sélection et, en lien avec les collectivités concernées et le Service Public de l'Emploi Local, le recrutement non discriminant des candidats potentiels.

Assurer la fonction de parrain et de tuteur dans l'accompagnement des stagiaires durant toute la durée du dispositif, en lien avec le service public de l'emploi. Un contrat d'objectif co-signé par le tuteur et le stagiaire ayant un statut de la formation professionnelle prévoira explicitement une obligation de participation à la formation et l'inscription au concours en contrepartie de l'acquisition d'une première expérience en collectivité.

Capitaliser cette expérience dans une approche réflexive en assurant une évaluation annuelle au sein d'un comité de pilotage composé des parties prenantes à la présente convention.

Informers les jeunes des offres d'emploi dans les collectivités territoriales.

LE ROLE DU CNFPT

Informers sur le dispositif proposé :

- présentation du métier, de ses exigences et des conditions de recrutement par concours,
- présentation de la formation mise en place et du dispositif d'accompagnement.

Définir un parcours de formation adapté aux besoins et au niveau des personnes, suite à une phase de positionnement.

En effet, pour développer un processus pédagogique adapté et pour tendre à de meilleurs résultats en termes de réussite au concours, le CNFPT organisera une phase de positionnement afin d'évaluer les connaissances générales des personnes en rapport avec les exigences du concours. (Evaluation des capacités d'analyse, de synthèse et de rédaction).

Cette phase pourra être complétée par un entretien permettant de vérifier le projet des personnes et de les accompagner tout au long de la formation.

Proposer un accompagnement préalable à l'entrée ou en cours de dispositif : méthodes de travail, expression écrite, connaissance de l'environnement territorial...

Organiser des évaluations au cours de la formation : concours blancs, simulation d'entretien avec le jury...

La formation repose sur la participation active des candidats. Ainsi, seront-ils amenés à rechercher des informations, à rédiger des devoirs à la maison et à s'entraîner aux épreuves en temps limité dans les mêmes conditions que le concours.

Evaluer le bon déroulement de la formation. Des bilans réguliers seront aménagés pour permettre les ajustements pédagogiques nécessaires.

LE ROLE DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

Informier sur le dispositif expérimental.

Contribuer au repérage des candidats potentiels.

Participer au comité de sélection et au comité de suivi

Assurer l'accompagnement professionnel, en lien avec le tuteur de la collectivité.

Mobiliser, si besoin, les dispositifs de soutien complémentaires (financiers, pédagogiques ...).

LE ROLE DE L'ASCE

Apporter un appui technique et méthodologique à cette expérimentation.

Participer aux comités de suivi et de pilotage de l'expérimentation.

Mobiliser le service civique durant la période d'immersion dans les collectivités.

Pour la Ville de Besançon
Le Maire

Pour la CAGB
Le 1^{er} Vice-Président

Pour le CCAS de Besançon
Le Présidente

Pour le Conseil général du Doubs
Le Président

Pour le Conseil Régional
de Franche Comté
La Présidente

Pour la Mission Locale
La Présidente

Pour le CNFPT
Le Président

Le Préfet de Région