

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2021-2024



UNE MÉTROPOLE APPRENANTE

Préambule

Le premier Plan de Formation Métropolitain 2018-2020 de la Métropole Aix-Marseille-Provence, avait pour objectif de renforcer les fondations et la cohésion d'une Métropole en construction.

Il a été bâti autour de 4 axes prioritaires déterminés collectivement, en conformité au schéma directeur de l'organisation administrative métropolitaine du 28/04/2017 et à la politique de formation qui en a découlé.

Le nouveau Plan de Développement des Compétences 2021-2024 (PDC) soutient les engagements et projets traduits dans le projet d'administration « Dimension Métropole » ; il vise à accompagner les enjeux stratégiques et dynamiques de la Métropole dans un environnement économique et sociétal en mutation.

Il est enrichi d'une approche élargie vers un Plan de Développement des Compétences (PDC) ouvrant à :

- Une dynamique innovante du développement de compétences techniques et transverses
- L'attractivité d'une marque employeur : la Métropole apprenante.

Il reprend les caractéristiques et volets d'un plan de formation et y intègre les dimensions compétences et parcours professionnels des agents.

SOMMAIRE

LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 5

Axes stratégiques..... 5

Parcours professionnels et talents 6

Sociologie des organisations et des collectifs de travail 7

Politiques et grandes causes publiques..... 8

Digitalisation, innovation et travail à distance 9

Les ressources 10

1. *Les ressources formatives* 10

2. *L'offre inter et intra*..... 10

3. *Les modalités apprenantes* 11

4. *Les ressources matérielles*..... 11

5. *Les ressources financières*..... 11

Les sources de recensement des besoins 12

1. *L'entretien professionnel : besoins individuels*..... 12

2. *Les projets de service : besoins collectifs* 12

BILAN 2018-2020 14

1. *Bilan quantitatif 2018-2019*..... 14

2. *Bilan qualitatif 2018-2019* 15

3. *Bilan quantitatif 2020*..... 16

4. *Bilan qualitatif : 2020*..... 17

5. *Formations santé et sécurité au travail* 18

6. *Zoom sur le Compte Personnel de Formation (CPF)*..... 20



LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Contexte et enjeux :

Passer d'un Plan de Formation (PDF) à un Plan de Développement des Compétences (PDC) qui englobe :

- Le socle stable, mais revisité, d'un plan de formation au service de l'employabilité, de la santé, de la sécurité de tous les agents : instrument **d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions** professionnelles.
- L'ouverture au développement des compétences au sens large, visant **l'adaptation aux enjeux et aux changements** d'un contexte sociétal et territorial en pleine évolution.

Le PDF est obligatoire : loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la FPT.

Le Plan de Développement des Compétences ne se substitue pas au Plan de Formation, il l'intègre et élargit le champ des possibles. Il crée un écosystème favorable à l'évolution des parcours professionnels au sein de la Métropole. Associé à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il prend en compte tant les besoins de formation des agents que ceux liés à leurs compétences attendues, actuelles ou futures.

→ **Dès lors, la formation n'est plus le seul levier sur lequel s'appuyer.**

Dans une approche systémique du développement des compétences, le PDC intègre les éléments obligatoires du plan de formation et les étend à une offre de services à large spectre, articulée autour de 4 grands axes stratégiques, issus de la démarche de transformation métropolitaine.

Pour répondre au mieux à la nécessité de grande plasticité de l'offre de service, la Métropole a maintenu le format d'un Plan de Développement des Compétences triennal. Cette organisation pluriannuelle offre en effet une plus grande souplesse dans la programmation et la priorisation des actions de formation. Elle permet une meilleure gestion des départs en formation des agents (système glissant permettant les reports d'une année à l'autre) et, au final, optimise la gestion des dépenses liées à la formation. Établi dans un cadre pluriannuel, le Plan de Développement des Compétences est toutefois **ajusté et consolidé chaque année** à partir du recensement des besoins individuels et collectifs de la Métropole.

AXES STRATÉGIQUES

L'analyse des piliers du projet de transformation métropolitain, confrontée à celle des besoins individuels et collectifs, ont permis de faire émerger quatre axes stratégiques, eux-mêmes déclinés en sous-axes, structurant le Plan de Développement des Compétences 2021-2024 :

AXE 1 • Parcours professionnels et talents

AXE 2 • Sociologie des organisations et des collectifs de travail

AXE 3 • Politiques et grandes causes publiques

AXE 4 • Digitalisation, innovation et travail à distance

AXE 1

PARCOURS PROFESSIONNELS ET TALENTS

La Métropole entend favoriser l'intégration et l'évolution professionnelles de tous les agents grâce à une connaissance précise de l'environnement territorial et de ses pratiques professionnelles.

1.1. Le suivi des formations obligatoires

- Formations statutaires obligatoires
 - Formation « santé et sécurité au travail »
-

1.2. La maîtrise des connaissances de l'environnement territorial

- Accueil des nouveaux arrivants
 - Maintien et actualisation des connaissances
 - Statut d'agent public : droits et devoirs
-

1.3. Le développement des compétences transverses

- Bureautiques/applicatifs métier
 - Techniques et pratiques administratives
 - Relationnel/communication
 - Développement personnel
-

1.4. L'accompagnement à l'évolution statutaire et professionnelle

- Préparations aux concours et examens professionnels
- Offre externe liée au Compte Personnel de Formation (CPF)
- Actions favorisant le maintien dans l'emploi, période de préparation au reclassement (PPR)

AXE 2

SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS ET DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

L'objectif est d'appréhender les mécanismes de coopération qui concourent à une action concertée, convergente dans un collectif de travail.

Face à un service public en évolution constante, les profils des managers publics sont en pleine mutation vers de nouvelles formes de management, capables de répondre à des modes d'organisation plus agiles.

Le développement des compétences d'encadrement et de mobilisation des équipes, renforcera la capacité des managers à fédérer le collectif autour d'un projet partagé.

2.1. Management des collectifs et leadership

- Compétences managériales clés : l'Ecole des Managers, tapis roulant de la formation
 - Acculturation aux connaissances / techniques innovantes liées au contexte
-

2.2. Organisation et pilotage agiles de l'action collective

- Construire la cohésion d'équipe
 - Assurer un fonctionnement générateur de performance
 - Impulser une culture du résultat / de la reconnaissance
-

2.3. Accompagnement des changements

- Décryptage des mécanismes du changement
 - Culture adaptative : mener ensemble au changement → homéostasie
 - Communication : degré d'acceptabilité / résistances
-

2.4. Diffusion du mode projet

- Concepts clés
- Management de projet : mobilisation des ressources
- Les étapes et outils

AXE 3

POLITIQUES ET GRANDES CAUSES PUBLIQUES

Aux fins d'apporter la meilleure qualité de service aux publics de la Métropole, l'offre de formations « métiers » est structurée autour des grandes compétences métropolitaines : économie, environnement, aménagement, déplacements... et intègre l'optimisation de la relation à l'utilisateur.

Elle propose aussi des actions visant le partage par tous les agents des valeurs, principes déontologiques et responsabilités sociétales de la fonction publique territoriale.

3.1. Professionnalisation des acteurs de l'action publique locale : quelques exemples

- Politique de la Ville
- Développement urbain
- Mobilité/transports

3.2. Optimisation de la relation aux usagers

- Marketing territorial
- Design public
- Digitalisation des relations

3.3. Promotion des responsabilités sociétales et des grandes causes publiques

- Prise en compte du handicap
- Egalité femmes/hommes

AXE 4

DIGITALISATION, INNOVATION ET TRAVAIL À DISTANCE

Le développement des usages et outils numériques opère une modification conséquente sur nos rapports au travail, aux institutions, à l'environnement et aux relations interpersonnelles.

Notre objectif est d'accompagner l'évolution de ces usages par l'acculturation et la formation de tous les utilisateurs, visant leur inclusion numérique.

4.1. Développement de la culture du digital

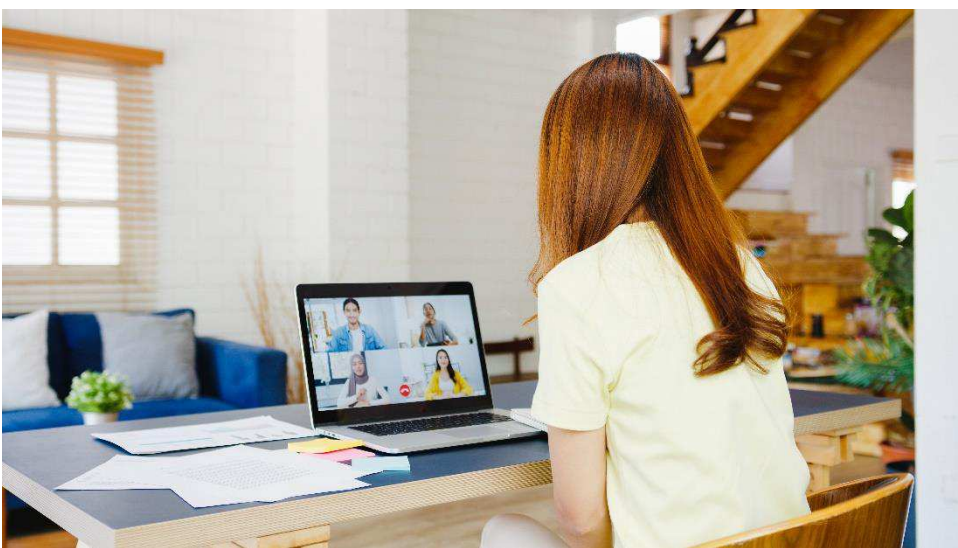
- Acculturation et lutte contre l'illectronisme
- Maîtrise des outils numériques

4.2. Usage des logiciels et applicatifs métier

- Maîtrise de la suite bureautique et des logiciels métier
- Maîtrise des applicatifs internes métropolitains (Airmess, Gedelib, GED...)

4.3. 4.3 Acculturation de tous les acteurs au travail à distance

- Usages et outils collaboratifs
- Distance et relationnel
- Efficacité professionnelle



LES RESSOURCES

1. LES RESSOURCES FORMATIVES

Elles sont multiples et enrichies de celles de nos partenaires, mais aussi de celles dont nous disposons en interne.

LES RESSOURCES PARTENARIALES :



- Le CNFPT



- La plateforme IdealCo

- Des Organismes retenus pour un marché de formation



- Du CEGOS

- Des organismes sélectionnés pour des formations payantes

LES RESSOURCES INTERNES :

- les intervenants internes de la Métropole sur des missions de formations spécifiques (propreté, marchés publics, informatique, développement personnel, communication, sécurité...)
- les chefs de service et/ou agents du service accompagnant le développement des savoir-faire propres au service concerné
- plus généralement, tout agent disposant de connaissances et compétences transférables.

2. L'OFFRE INTER ET INTRA

Le choix de l'inscription des agents sur un type d'offre dépend des attentes du stagiaire et/ou de sa hiérarchie sur les finalités de sa formation.

- **ACTIONS DE FORMATION INTER-COLLECTIVITÉS :** elles visent l'acquisition de connaissances et savoir-faire communs et partagés avec les agents des autres Collectivités. Elles sont disponibles via :
 - Le catalogue CNFPT
 - L'offre d'IdealCo
 - Le catalogue du CEGOS
 - Les offres des autres organismes sélectionnés pour des formations payantes.
- **ACTIONS DE FORMATION EN INTERNE :** dites actions « intra », elles visent l'acquisition de connaissances et savoir-faire plus spécifiquement adaptés au contexte professionnel métropolitain.

Elles font l'objet d'un travail tripartite (service demandeur-intervenant-service formation) de définition et d'analyse du besoin permettant de définir un référentiel de formation « sur mesure ».

Elles sont construites via :

- Le partenariat avec le CNFPT
- La convention avec le CEGOS
- Les formateurs en charge des formations internes « métier » dispensées par les Directions de la Propreté, des Marchés, de l'Informatique... mais aussi ceux proposant des actions de développement des compétences transverses (communication, relationnel, développement personnel, sécurité...).
- **ACTIONS DIPLÔMANTES OU CERTIFIANTES :** accessibles dans le cadre du CPF, elles doivent figurer au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (cf. règlement formation).

3. LES MODALITÉS APPRENANTES

Elles sont très diverses et proposent une large palette de possibilités entre individuel et collectif, entre format traditionnel et digital.

Toutes les situations apprenantes :

- Actions de formation sur les connaissances et compétences fondamentales

Complétées par des :

- Formations/actions internes par des pairs
- Autoformations
- Participations à des communautés / réseaux de professionnels
- Stages d'immersion...

Elles font appel à toute ressource susceptible d'être mobilisée, c'est-à-dire toute personne susceptible de transférer ses connaissances et savoir-faire :

- Intervenants internes, coach
- Manager
- Pair
- Tuteur
- Mentor...

et s'appuient sur toutes les modalités : présentiel, à distance, VOD, MOOC...

Les modalités à distance faisant appel au digital sont privilégiées, notamment en période de crise sanitaire.

Les agents métropolitains en ont bien intégré les pratiques, grâce notamment à des actions d'acculturation régulières et adaptées.

4. LES RESSOURCES MATÉRIELLES

La mise en œuvre d'actions de formation intégrant ces nouvelles modalités pédagogiques conduit la Métropole à prévoir des salles de formation équipées de matériels adéquats :

- Tableaux et vidéo projecteurs interactifs
- Mobiliers adaptés aux espaces d'apprentissage actif
- Espaces avec postes de travail accueillant les agents en formation à distance (à organiser sur le temps de travail).

5. LES RESSOURCES FINANCIÈRES

Le budget dédié à la formation est réparti sur l'ensemble des budgets de la Métropole (principal et annexes).

L'optimisation de l'offre de formation a permis de réduire les montants alloués tout en développant une offre de service de qualité.

Cotisation annuelle au CNFPT	1 670 000 €
Crédits annuels de formation au BP 2021	909 000 €

LES SOURCES DE RECENSEMENT DES BESOINS

L'élaboration du plan de formation est une démarche collective qui mobilise, non seulement la Direction Générale des Services, la Direction Générale Ajointe Ressources Humaines, mais également l'ensemble de la chaîne managériale, les Directeurs et Chefs de Service Ressources, les référents/correspondants RH et les agents eux-mêmes.

Il est bâti à partir de deux sources principales de recensement des besoins individuels et collectifs.

1. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : BESOINS INDIVIDUELS

L'entretien professionnel constitue un moment privilégié d'échanges et de concertation entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct.

Il rappelle les orientations de la collectivité et permet de dresser le bilan de l'année écoulée au regard notamment de la fiche de poste de l'agent et des objectifs fixés l'année précédente.

Il permet également de fixer les objectifs à atteindre sur l'année suivante en termes d'activité, de formation, éventuellement de mobilité.

Mais ces échanges ne sauraient intervenir qu'à cette seule occasion et doivent continuer à se dérouler tout au long de l'année, afin de favoriser une démarche de développement des compétences adaptée aux évolutions institutionnelles et organisationnelles.

Les formations seront ainsi demandées soit par le supérieur hiérarchique, soit par l'agent lui-même (éventuellement dans le cadre du Compte Personnel de Formation - CPF), soit aussi d'un commun accord pour accompagner le projet de Service.

De ce fait, l'entretien professionnel est la première étape de l'élaboration du plan de formation de la collectivité, avec une nécessaire mise à jour tout au long de l'année.

2. LES PROJETS DE SERVICE : BESOINS COLLECTIFS

Le plan de formation se nourrit aussi de l'identification et de l'analyse des besoins collectifs des Directions et Services de la Métropole.

Le PDC soutient ainsi les projets traduits dans le projet d'administration « dimension Métropole » et vise à accompagner les enjeux stratégiques de la Métropole.

Les rencontres avec les DGA/Directions et Services permettent de déterminer, via une cartographie, les connaissances, compétences professionnelles et comportementales devant être acquises par les agents pour remplir pleinement leurs missions.

C'est en effet la mesure de l'écart entre les compétences détenues par ces agents et celles nécessaires pour remplir leurs missions qui constituera la source des besoins collectifs de chaque entité.

Aussi, la communication par les managers et directeurs ressources de ces besoins est un élément déterminant dans la construction d'un plan de formation efficient.



BILAN 2018-2020

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

C'est le premier bilan métropolitain triannuel : il couvre la période 2018-2020.
Au regard de la situation sanitaire, ce bilan est présenté en deux temps :

- Bilan 2018-2019
- Bilan 2020 : une année particulière

1. BILAN QUANTITATIF 2018-2019

La convergence des différents applicatifs territoriaux vers un applicatif formation partagé opérée en 2019, conjuguée aux effets des cyberattaques de 2020, ne nous a pas permis d'extraire des données chiffrées à 100% fiables pour cette période.

L'activité 2019 enregistre une **réelle augmentation** par rapport à 2018, tant en nombre de participants qu'en nombre de jours :

	2018	2019	Variation 2019/2018
Participants	5 096	5 800	+14%
Jours de formation	11 625	13 650	+ 17%

Cette évolution est le résultat notamment de la mise en œuvre **des plans de formations sur mesure** suite aux rencontres avec les DGA, ainsi que du développement des **actions « intras »** dans le cadre du Partenariat avec le CNFPT.

2. BILAN QUALITATIF 2018-2019

Objectif : Renforcer l'adéquation entre l'offre de service formation et les besoins collectifs et individuels de développement de compétences des agents de la Métropole.

En complément à l'offre de formation dédiée à tous les agents, prévue au Plan de Formation :

- **Des plans de formation sur mesure** suite aux rencontres avec les DGA : 14 plans de formation mis en œuvre dès le premier trimestre 2019
- **L'optimisation de la cotisation CNFPT** : outre les départs en formation « catalogue », préparations aux concours et formations statutaires obligatoires, nette augmentation des actions « intra » organisées dans le cadre du partenariat : **200 jours sans participation financière**
- **La Conception, le lancement et l'exécution de nouveaux marchés** avec une programmation calée sur un recensement des besoins affiné favorisant une optimisation du budget
- **Le compte personnel de formation (CPF)** mis en œuvre dès 2018 : la Métropole a été exemplaire sur ce volet par rapport aux autres grandes collectivités de la région PACA, tant sur le plan du respect du cadre et du calendrier réglementaire que sur celui du déploiement, de l'accompagnement et de la communication vers les agents.
- Le recensement et l'animation d'**un réseau d'intervenants internes**.

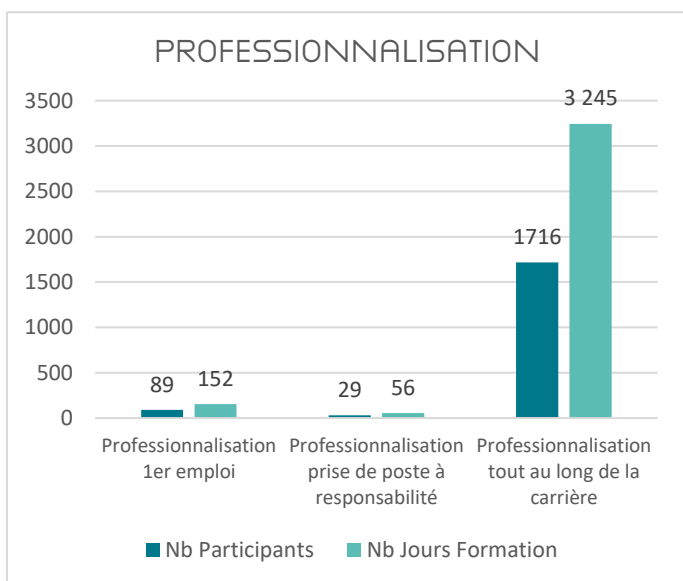
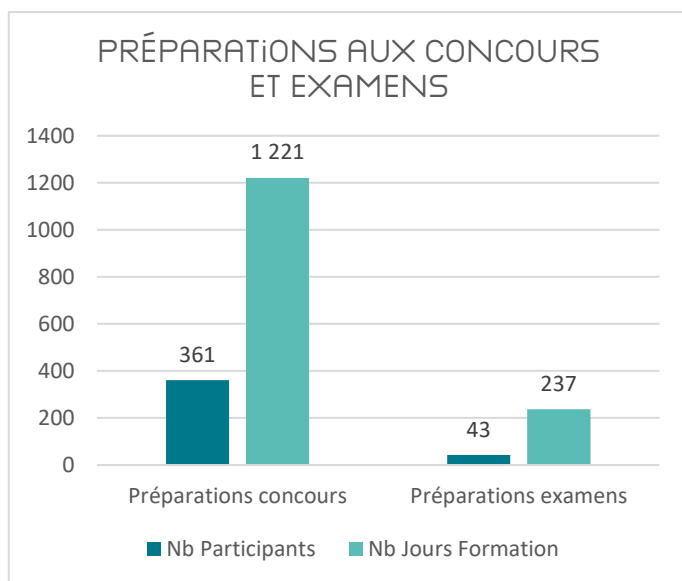
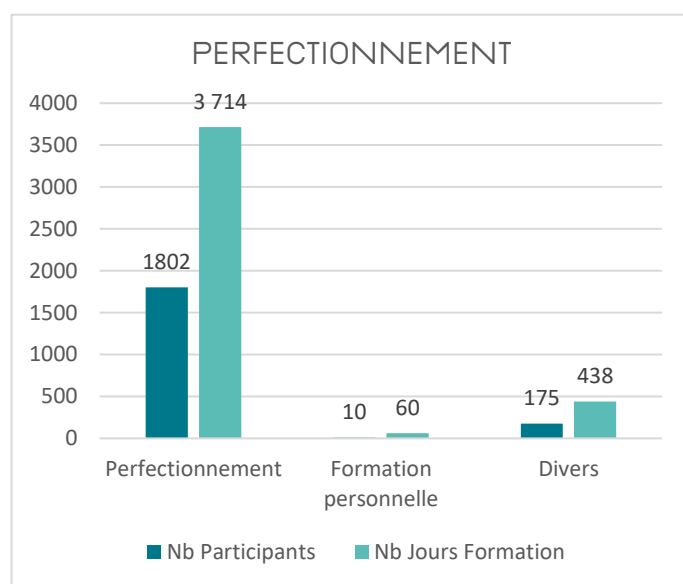
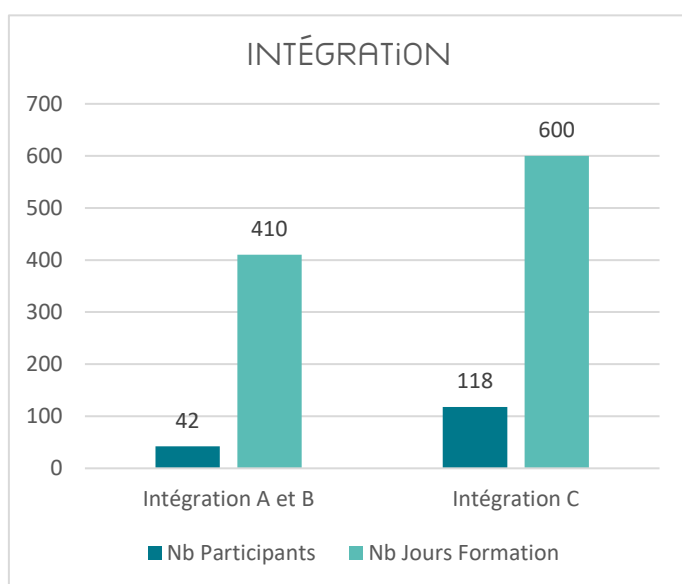


3. BILAN QUANTITATIF 2020

L'impact de la crise sanitaire a été fortement ressentie sur l'activité formation, auparavant majoritairement organisée par des actions en présentiel.

Les deux périodes de confinement ont conduit nos partenaires à annuler une grande partie des actions programmées. Seules quelques formations obligatoires ont pu être maintenues, mais avec un taux d'absentéisme quelque fois élevé.

Participants	4 385
Jours de formation	10 132



4. BILAN QUALITATIF : 2020

PERSPECTIVES 2020 ET PREMIÈRE PÉRIODE AVANT LA CRISE SANITAIRE :

Nette dynamisation des départs en formation, grâce notamment à l'organisation des EPA :

- Exemple sur les formations « catalogue » du CNFPT :
 - **Dans toute l'année 2019 : 500 inscriptions**
(en 12 mois)
 - **De mi-décembre 2019 à fin janvier 2020 : 390 inscriptions**
(en 1,5 mois).

PÉRIODE CRISE SANITAIRE :

- **Suspension / report / annulation de 70%** environ des actions de formation, tous dispositifs confondus.

Le bilan reste toutefois encourageant au regard du contexte sanitaire depuis mars 2020, et encore en cours, y compris sur le CPE (voir point 6).

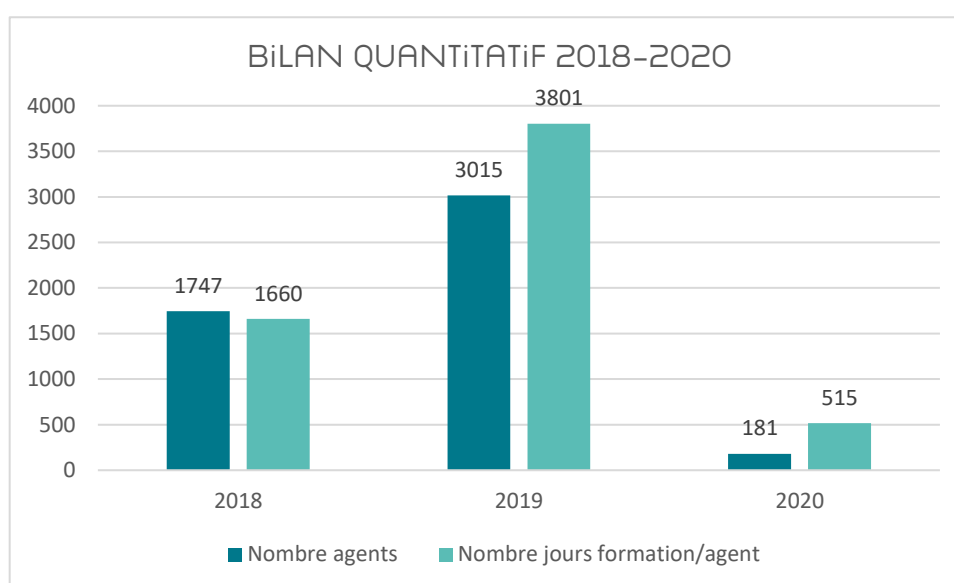
- Maintien des **formations « sécurité » et obligatoires**.
- Adaptation des modalités d'actions prévues initialement en présentiel, en mode distanciel via Teams.
- Mobilisation du Service Formation et Développement des Compétences sur **l'accompagnement individuel des agents** via Teams et le « **marketing formation** ».
- Valorisation de **l'offre à distance gratuite**, tous **partenaires confondus**.

5. FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En qualité d'employeur, la Métropole veille à la santé et à la sécurité de ses agents en mettant en place un plan de prévention, dont l'un des leviers est la formation. Ces actions constituent une priorité dans le cadre d'une démarche globale de qualité de vie au travail, partagée par l'ensemble des acteurs concernés.

Elles font l'objet de l'axe 3 du Plan de Formation 2018-2020, visant à :

- Préserver la santé physique et mentale et la sécurité au travail en développant la connaissance, la prévention et le suivi des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail qui concourent à la qualité du service public de manière durable.



En 2019, l'offre de service formation « sécurité » enregistre une nette augmentation par rapport à 2018 :

- **+ 73%** en nombre d'agents
- **+ 129%** en nombre de jours formation/agent.

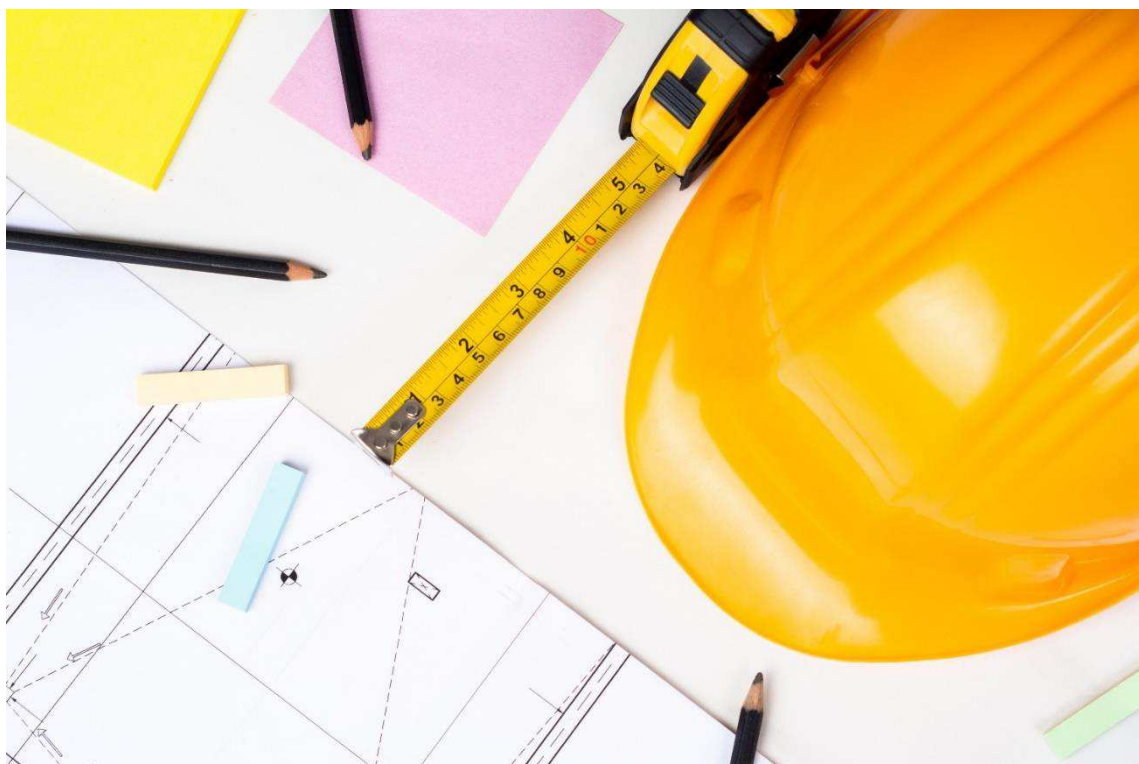
Elle s'est enrichie de plusieurs actions :

- Organisation de journées de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail
- Déploiement des actions CACES, habilitations électriques et incendie suite à l'opérationnalité des marchés correspondants, courant 2019
- Renforcement des formations « métiers » en interne (formations DPCV + gestes et postures).

En revanche, le contexte sanitaire 2020 ne nous a pas permis de maintenir cette évolution.

BILAN QUALITATIF 2018-2020

- Organisation des actions à l'échelle métropolitaine permettant aux agents d'accéder à une offre élargie et réactive sur l'ensemble du territoire, en optimisant le nombre de sessions et la consommation budgétaire.
- Mobilisation de la chaîne managériale sur les journées de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, grâce au portage institutionnel.
- Offre élargie de parcours de formations internes définis par certaines directions, assurées par des formateurs internes.
- Maintien autant que possible de l'offre de formation sécurité en période de crise, dans le strict respect des mesures de sécurité sanitaire.
- Accompagnement des agents sur des formations « sécurité » dans le cadre de leurs droits CPF : 5 en 2018, 6 en 2019, et 6 sur 1 seule commission 2020.



6. ZOOM SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF) a été instauré dans la fonction publique territoriale par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017.

Dès 2018, la Métropole a défini le cadre de sa mise en œuvre à travers le règlement de formation, permettant ainsi à tous les agents métropolitains d'exercer ce droit à la formation. Il a fait l'objet de deux délibérations en 2018 et 2019, validées par les instances.

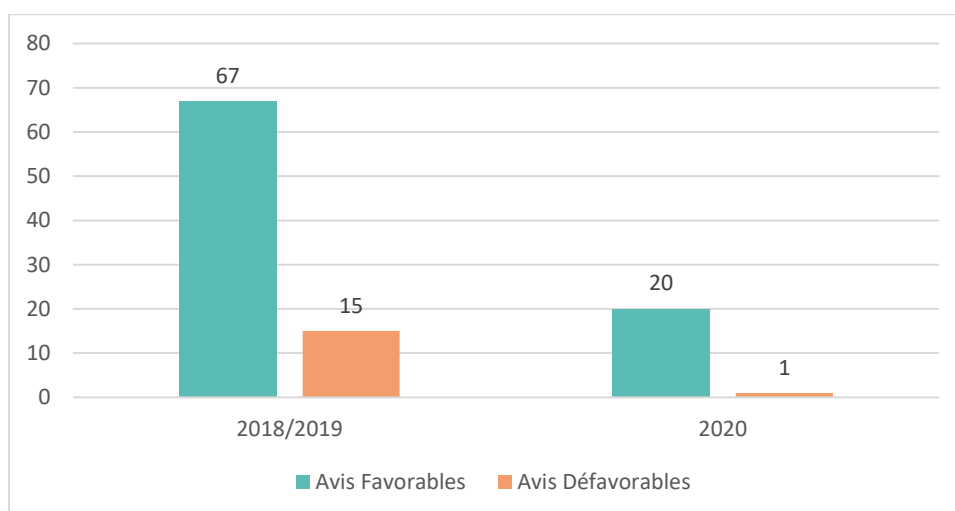
Les modalités de financement ont été arrêtées comme suit :

- **Enveloppe annuelle dédiée au CPF : 180 000 €**
- Plafond par action de formation : en fonction de l'ordre de priorité
- La prise en charge financière, totale ou partielle, est réalisée sur **les frais pédagogiques uniquement**
- Mise en place d'une **Commission de sélection** qui devrait se réunir **2 fois par an**, composée de :
 - La DGA RH déléguée
 - La directrice de l'accompagnement et qualité de vie eu travail
 - La cheffe du service formation et développement de compétences
 - La responsable de division inter.

DÉCISION DE LA COMMISSION PAR NOMBRE

Un accompagnement renforcé des agents par les RH - SFDC, doublé par une instruction collégiale des demandes permet une large prédominance des avis favorables.

Nombre de demandes : 82 en 2018/2019 et 21 en 2020 dont :



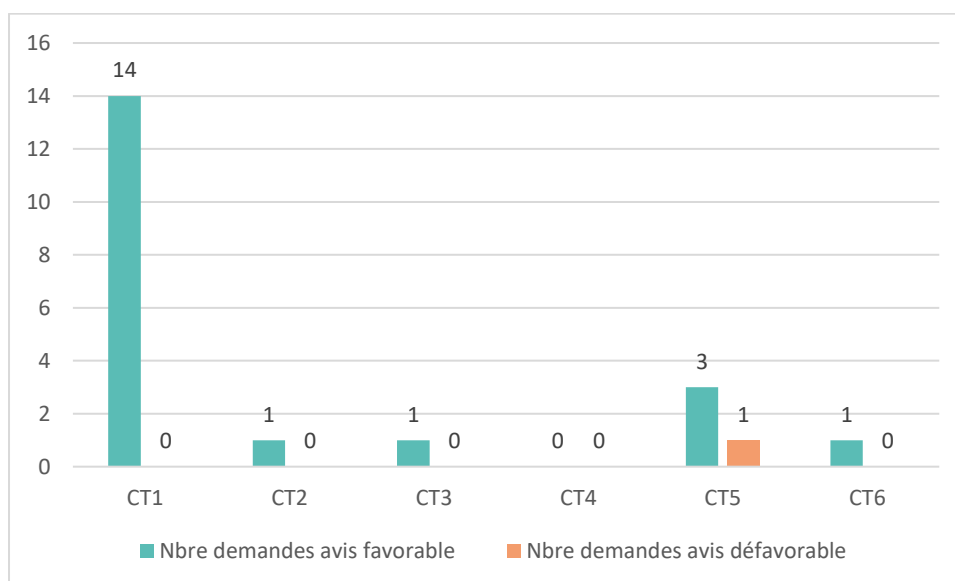
Le nombre de dossiers présentés en 2020 a connu une nette diminution compte tenu des périodes de confinement, durant lesquelles le CPF n'est pas apparu comme une priorité pour les agents.

Une commission a néanmoins été organisée dans l'année afin que les agents concernés puissent être accompagnés dans leur projet d'évolution professionnelle.

DÉCISION DE LA COMMISSION PAR TERRITOIRE

En dépit d'une communication et d'un accompagnement des agents sur l'ensemble de la Métropole via les Assistantes du Service Formation, le nombre de demandes dans les territoires était encore faible jusqu'en 2020.

En effet, plus de **60%** des dossiers présentés en commission de 2020 émanent d'agents affectés au CT1.



BILAN FINANCIER

L'enveloppe financière est respectée grâce notamment à l'application du choix de l'organisme moins disant parmi les 3 devis d'organismes de formation différents présentés par l'agent.

	2018/2019	2020
Montant total demandes accordées (budget sur 2 ans 360 000 €)	101 644 €	49 795€
Coût moyen par formation	1 517 €	2 190€

Seuls **42%** du budget alloué au titre du CPF a été consommé.

Cela est dû en grande partie à l'impact de la crise sanitaire sur le nombre de demandes de CPF en 2020, année durant laquelle la consommation budgétaire a été divisée par deux.

Le coût moyen par formation a, quant à lui, augmenté de 44% notamment par le fait que les formations demandées sont d'une durée plus importante.

4 PRIORITÉS :

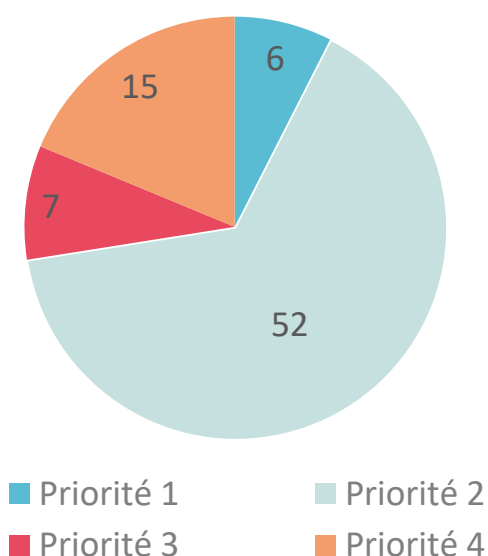
PRIORITÉ 1 : Agent menacé d'inaptitude/ Agent de catégorie C sans niveau de qualification équivalent au niveau 3

PRIORITÉ 2 : Projet professionnel dans la Métropole

PRIORITÉ 3 : Projet professionnel dans l'ensemble de la fonction publique

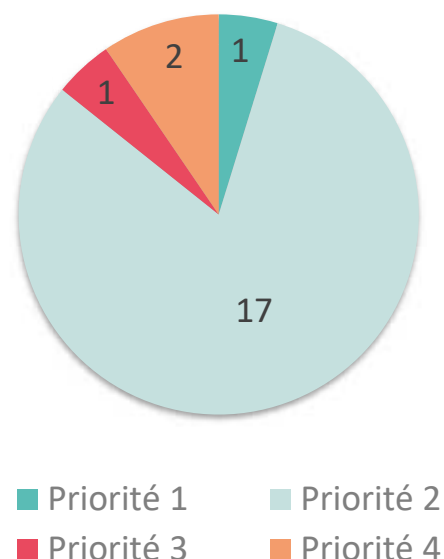
PRIORITÉ 4 : Projet professionnel hors fonction publique

BILAN 2018/2019 PAR PRIORITÉ



BILAN 2020 PAR PRIORITÉ

En raison de la situation sanitaire, une seule Commission CPF en juin 2020.



Sur les trois dernières années, un même constat :

- **Les demandes pour des projets professionnels au sein de la Métropole (P2)** représentent la majorité soit **65%** des dossiers présentés.
- En seconde position, viennent **les demandes dont le projet de l'agent est une reconversion dans le privé (P4)** puis, en position quasi égalitaire, les dossiers avec projet professionnel dans la fonction publique (P3) et les projets concernant les agents menacés d'inaptitude et/ou agents de catégorie C sans niveau de qualification équivalent au niveau 3.