



3 - Les métiers impactés

INTRODUCTION

L'intercommunalité impacte les métiers de plusieurs façons : émergence de nouveaux métiers, développement de compétences complémentaires, nouveaux rôles au sein de la structure, transferts de compétences nécessaires. Si l'impact est plus ou moins fort selon les territoires, les métiers changent quasi systématiquement de périmètre.

REPÈRES

L'observation des territoires permet d'identifier plusieurs impacts sur les métiers :

- Certains métiers sont *fortement impactés* dans le contenu de leur activité : secrétaire de mairie, agents d'accueil, affaires juridiques, urbanisme, marchés publics, mandatement.
- Certains métiers sont *doublement impactés*, à la fois dans le contenu de leur activité et dans leur rôle d'accompagnement d'autres services : direction des ressources humaines, communication, informatique, ligne managériale.
- Certains métiers qui n'existaient pas en commune *apparaissent au niveau intercommunal* : chargé d'urbanisme, instructeur du droit des sols, gestion de la commande publique. Un besoin d'expertise et de conduite de projet apparaît également.
- On observe un *changement du niveau de polyvalence* des agents :
 - spécialisation des équipes ;
 - mutualisation d'une personne qui était polyvalente (informatique par exemple) et qui devient spécialisée (une seule tâche mais dédiée à l'ensemble des communes).
- Certaines *articulations doivent être repensées* : c'est le cas de la police par exemple, dont l'intercommunalité change les conditions d'exercice.



Piloter un projet intercommunal : méthodes et outils



DIAGNOSTIC RH & GPEC

✓ À RETENIR

Face à ces impacts sur les métiers, des actions d'accompagnement et de formation doivent être mises en place :

- identifier les métiers à risques grâce à une phase de diagnostic partagé avec les agents :
 - qu'est-ce qui change ou va changer sur le territoire ?
 - qu'est-ce qui change ou va changer dans le travail des agents ?
 - qu'est-ce qui change ou va changer dans le travail des agents et risque d'en impacter d'autres ?
 - quels sont les agents concernés par les mobilités ?
- mettre en place des leviers d'action en lien avec les DRH :
 - se tourner vers le CNFPT pour mettre en place des formations-actions par « groupes métiers », dans lesquelles les participants pourront échanger sur leur contexte et les difficultés rencontrées ;
 - se tourner vers le CNFPT pour organiser des stages en immersion au sein d'autres collectivités ;
 - mettre en place des plans de formations permettant aux agents d'acquérir des compétences supplémentaires ou de se perfectionner.

Enfin, il faut noter que ces changements ne sont pas forcément mal vécus par les agents, qui peuvent trouver dans la mutualisation un tremplin grâce à la mobilité et au développement de compétences qu'elle implique.