

## CONSEILLER.ERE EN ORGANISATION

### CE METIER TROUVE SON EQUIVALENCE

- Répertoire opérationnel des métiers et des emplois M1402 Conseil en organisation et management d'entreprise
- Répertoire interministériel des métiers de l'État FPECTL05 Chargé.e de l'évaluation interne des services
- Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière 45L20 Conseiller.ère en organisation

Le.la conseiller.ère en organisation réalise ou fait réaliser les études préalables à la mise en place de nouveaux modes de fonctionnement et/ou d'organisation. Elle.il accompagne des démarches d'évaluation de l'action publique. Elle.il pilote des projets transversaux et accompagne les services dans la mise en œuvre de leurs projets.

### ACTIVITÉS PRINCIPALES

- Aide à la décision en matière de stratégie organisationnelle ou de projets d'administration déclinés au sein de la collectivité
- Réalisation d'études et de diagnostics organisationnels
- Accompagnement de la mise en œuvre du changement sur les aspects organisationnels, management et ressources humaines
- Accompagnement de l'optimisation des process de travail

### CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

Les conseiller.ère.s en organisation représentaient 500 agent.e.s aux 31 décembre 2012. Ces agent.e.s travaillent principalement dans les conseils départementaux, les EPCI et les communes de plus de 80.000 habitants.

Les conseiller.ère.s en organisation sont force de proposition auprès de l'autorité territoriale. Elles.ils sont amené.e.s à intervenir à la demande de la direction générale et des directeur.rice.s de service. En fonction des choix organisationnels, elles.ils peuvent être rattaché.e.s à la direction générale, à la direction des ressources humaines, à la direction des services d'information.

- *Formation initiale dans les domaines du management des organisations, de la gestion des ressources humaines, des sciences sociales*
- *Concours d'accès de la filière administrative, catégorie A, cadres d'emplois des administrateur.trice.s territoriaux.ales, des attaché.e.s territoriaux.ales ; filière technique, catégorie A, cadres d'emplois des ingénieur.e.s territoriaux.ales ; filière médico-sociale, catégorie A, cadres d'emplois de psychologues*

### EVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Les facteurs d'évolution de l'environnement professionnel portent principalement sur :

- le contexte de finances locales contraintes et les enjeux de maîtrise des dépenses de fonctionnement ;
- l'évolution vers des modes d'organisation transverses et matriciels ;
- le fonctionnement en mode projet ;
- le développement d'une culture d'évaluation des démarches d'organisation ;
- la territorialisation de l'action publique et développement des services publics de proximité ;
- la coopération intercommunale, poursuite de la décentralisation et mutualisation des services ;
- la nouvelle approche de l'organisation : développement de la e-administration et de nouvelles modalités de travail (télétravail, etc.) ;
- la prise en compte des risques psychosociaux dans les organisations du travail.

Dans un contexte de contraintes financières qui tend à réduire les marges de manœuvre des collectivités territoriales, ce métier a pour vocation de concevoir et d'accompagner des processus de changement organisationnels et managériaux. Par son positionnement, le.la conseiller.ère en organisation préconise des stratégies et des méthodes pour parvenir à optimiser le fonctionnement des administrations territoriales et la qualité du service rendu aux usagers.

## PERSPECTIVES D'EMPLOI

Les effectifs territoriaux de ce métier sont encore peu nombreux. Ce métier se rencontre encore majoritairement dans les organisations de taille importante.

### • SCÉNARIO 1

Les changements induits par les recompositions territoriales, les dynamiques de mutualisation et de territorialisation des services, l'évolution de la structure des effectifs et des besoins de professionnalisation des agent.e.s, incitent les collectivités à développer une fonction de conseil en organisation qui intègre généralement le portefeuille de compétences des directions générales ou des directions ressources humaines. En fonction de leur taille et des problématiques, les collectivités tendent à recruter des profils qui incluent des compétences en conseil et audit organisationnel.

### • SCÉNARIO 2

Les contraintes organisationnelles invitent les collectivités à intégrer et à pérenniser une fonction de conseil en organisation. À travers des services propres et/ou mutualisés, les collectivités recrutent des conseiller.ère.s en organisation et créent des entités « méthodes et organisation ». Le métier prend place dans un maillage de fonctions telles que l'évaluation, le contrôle de gestion, la GPEEC, la prospective financière, la qualité. Le.la conseiller.ère en organisation participe plus étroitement à une recherche globale d'efficience des organisations et des process de travail.

## REPERES STATISTIQUES

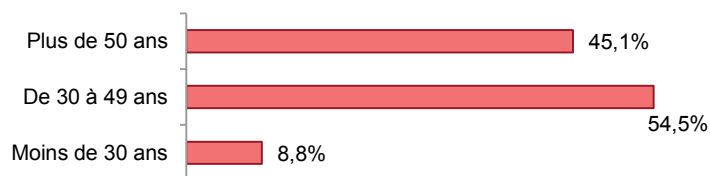
### • Effectifs au 31/12/2012

500 agent.e.s  
2,7% d'agent.e.s à temps non complet  
54,3% de femmes

### • Statut

74,1% d'agent.e.s de catégorie A  
70,9% d'agent.e.s titulaires  
29,1% d'agent.e.s non-titulaires

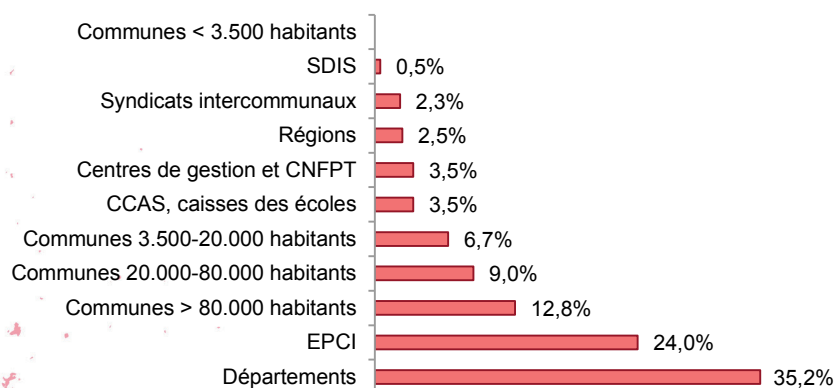
### • Structure des âges



### • Âge

Âge moyen des agent.e.s occupant ce métier : 44 ans  
Part des plus de 55 ans : 24,2%

### • Répartition par types d'employeurs



### • Principaux services d'affectation

|  | Effectifs | %  |
|--|-----------|----|
| Equipe de direction                    | 190       | 38 |
| Affaires juridiques et administratives | 40        | 8  |
| Gestion financière et comptabilité     | 40        | 8  |
| Personnel et ressources humaines       | 40        | 8  |
| Autres services                        | 190       | 38 |

Source : Enquête nationale métiers / CNFPT 2013