



MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Fiche action 10 : organiser des « rendez-vous de carrière » réguliers

PRÉSENTATION ET ENJEUX DE LA MESURE

Prévoir et organiser une série d'entretiens de l'agent :

- Dans la semaine d'arrivée : entretien de prise de poste avec le manager
Nota bene: pour agents contractuels, prévoir un entretien en fin 1^{er} mois et un autre en fin de période d'essai
- Entre trois et six mois après : entretien de bilan intermédiaire, avec le manager et le conseiller RH de proximité
- A partir du 6^{ème} mois : entretiens réguliers avec le manager et, si le besoin est exprimé par l'agent et dans la mesure du possible, avec le conseiller en mobilité-carrière
- Au cours de la première année : premier entretien professionnel annuel avec le manager.

En effet, pour finaliser le processus d'intégration des nouveaux recrutés, il est pertinent de proposer un dispositif d'accompagnement construit autour des rendez-vous avec le manager, le conseiller RH de proximité et, si nécessaire et dans la mesure du possible, avec un conseiller mobilité-carrière.

La planification durant la première année de points périodiques avec le manager revêt un caractère intégratif, permettant d'échanger sur l'appropriation du poste et de définir conjointement les objectifs. Ces échanges sont l'occasion de valoriser les parcours professionnels et de viser une meilleure adéquation entre le profil du candidat et son poste.

Les entretiens avec le service RH et le manager de proximité visent à s'assurer que l'agent dispose de tous les moyens pour s'adapter sur son nouveau poste et, le cas échéant, d'identifier les difficultés et les modalités d'accompagnement à envisager, par exemple en terme de formation / tutorat, etc.

Lorsque l'agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en mobilité-carrière dans le cadre de son projet de mobilité, ce dernier peut proposer un retour d'expérience à l'agent concernant sa transition professionnelle et évaluer le cas échéant l'adéquation entre son projet professionnel initial et les missions qui lui sont confiées dans le cadre nouveau poste.

Cette logique d'accompagnement permet la fidélisation, mais aussi de faire de l'agent un acteur de sa mobilité.

ACTEURS	LEVIERS D'ACTION	RESSOURCES ET OUTILS
<p>Manager de l'agent, Prédécesseur (si cela est encore possible, notamment dans les phases de tuilage) Service RH de proximité (bilans de compétences et aspects de formation) Conseiller en ressources humaines Conseiller mobilité carrière</p>	<p>Demander une fiche d'étonnement permettant d'encadrer les premières réunions</p> <p>Fixer les échanges suffisamment à l'avance</p> <p>Proposer un accompagnement personnalisé mené par les conseillers mobilité-carrière ou les conseillers RH de proximité (analyser le parcours professionnel)</p> <p>Mettre en place un dispositif d'accompagnement des parcours professionnels tenant compte des potentialités des agents (identifier les compétences et le profil professionnel)</p> <p>Mettre à disposition des collaborateurs une offre de formation continue pour préparer une évolution professionnelle</p> <p>Inscrire l'agent à des formations thématiques (mobiliser les outils de la formation qui permettent d'accompagner l'agent dans l'exercice de ses nouvelles fonctions)</p> <p>Communication spécifique, par exemple : l'intranet du service, lettre interne, séances d'information.</p> <p>Favoriser les promotions et mobilités internes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fiche de poste • « fiche de transmission » • Objectifs annuels • Recueil des formations • Guides pratiques de la DGAFP notamment : démarches et les processus de l'accompagnement personnalisé et le cadre d'intervention du conseiller mobilité-carrière • Outils d'aide à l'identification des compétences • Les répertoires des métiers et dictionnaires des compétences • Charte de mobilité • Guide de l'entretien professionnel annuel • Modèles de grilles d'évaluation, d'entretien

POINTS DE VIGILANCE

- Vérifier la disponibilité et la présence suffisante de conseillers mobilité carrière au sein de l'organisation.
- Veiller à la formation des managers pour la conduite d'entretiens professionnels ou autres...
- S'assurer que les rendez-vous soient effectivement réalisés et non pas reportés puis finalement annulés, afin d'éviter l'effet déceptif et décourageant pour l'agent.
- Ces mesures sont nécessaires car elles contribuent au renforcement des aspects
 - Processus de mobilité interne
 - Vecteur de motivation des collaborateurs et d'enrichissement des parcours professionnels
 - Valorisation des compétences des agents
 - Identification des besoins spécifiques des postes

BONNES PRATIQUES MINISTÉRIELLES

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Suivi de l'intégration par des entretiens : 1er entretien avec l'encadrant au moment de la prise de poste pour approfondir le profil et l'adapter à l'environnement de travail. Identification des besoins de formation. Une proposition d'accompagnement plus spécifique est également proposée pour les postes à responsabilités. Point intermédiaire à 3 mois et lors de l'entretien annuel.

Les IGAPS proposent à chaque nouveau recruté un rendez-vous lors de sa visite annuelle des structures. En outre, des entretiens de carrière sont proposés aux cadres après 3 ans puis 10 ans d'un premier poste à responsabilité. Lors de ces entretiens, il est mis à la disposition du cadre un outil d'évaluation de ses compétences managériales ainsi qu'un outil d'autoévaluation (élaboré en lien avec la charte managériale et le référentiel des compétences).

Les Ministères économiques et financiers

Pour le volet intégration, afin de s'assurer de la mobilité et des perspectives professionnelles, il y a deux dispositifs :

- Conseiller mobilité carrière à la disposition des nouveaux arrivants
- Mission de suivi des parcours personnalisés avec bilan de compétences. (Projection sur l'avenir et employabilité adressé à toutes les catégories, les principaux demandeurs sont les catégories A)

Les Ministères sociaux

Projet de conception et de déploiement d'un outil de potentialisation des talents

Le projet soutenu par le Fonds d'innovation RH de la DGAFP vise à valoriser les nombreux talents que chaque agent possède au-delà de son statut et de son poste, au service de

l'évolution des parcours professionnels, de l'apprentissage et du développement des individus.

Il s'agit d'une part d'outiller les agents pour une meilleure connaissance d'eux-mêmes dans une démarche proactive, afin de favoriser une prise de conscience de leurs talents, et de l'existence de voies d'évolution professionnelle.

Il s'agit d'autre part, en lien, d'outiller l'organisation pour la positionner en accélérateur de talents et de les faire fructifier en considérant la personne à part entière et en créant des opportunités professionnelles autour des objectifs stratégiques des entités.

Services du Premier ministre

Plusieurs dispositifs sont mis en œuvre pour construire des parcours professionnels au sein des SPM

- Pour faire connaître les différents métiers et parcours professionnels possible, un forum des métiers est proposé à l'ensemble des agents.
- Des réunions portant sur les concours et leur préparation sont proposées.
- Des « revues de carrière » sont proposés afin d'identifier les souhaits d'évolution (ex : proposition d'un RDV aux agents sur un même poste depuis plus de 5 ans)
- Des entretiens avec un conseiller mobilité carrière sont proposés aux lauréats de concours de catégorie A, leur permettant d'identifier leur future affectation.

Des « revues de cadres » sont organisées visant, entre autres, à accompagner le développement de compétences de ceux-ci.