



# MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique

## Fiche action n°6 : l'intégration de l'agent à son nouvel environnement professionnel

### PRÉSENTATION ET ENJEUX DE LA MESURE

Définir les éléments constitutifs d'une « culture interne commune » de la structure (cf. « marque employeur » de la structure : valeurs, sens, devise, séminaires, esprit d'équipe, collectif de travail, revue périodique...)

Choisir les bons canaux de communication avec les agents (cf. messagerie professionnelle, intranet, communauté de travail, réseau social professionnel, séminaires...)

ACTEURS	LEVIERS D'ACTION	RESSOURCES ET OUTILS
Services RH de proximité et coordination au sein des différentes directions.	En fonction de la maturité de la structure sur sa réflexion en termes de marque employeur, l'accent peut être mis sur le sens de l'action publique : intérêt général, service rendu à l'usager, utilité des objectifs poursuivis, mais également sur son impact sociétal : participer à des projets nationaux, « préparer le futur », traduire les idées politiques en actes.	<b>Modèle de fiche de suivi d'intégration</b> par exemple pour passer en revue les rôles et les résultats attendus. Inclure à la fois la mission du collaborateur, ses principales fonctions, des objectifs clairement définis et mesurables pour le prochain trimestre. <a href="#">Annexe n°8, Fiches suivi d'intégration</a>
Services de la communication et d'action sociale	Faire figurer les valeurs qui animent la structure ou la direction sur la communication institutionnelle ainsi que sur les fiches de postes, avec des formules du type, <i>les agents de la Direction X doivent partager les valeurs qui l'animent : engagement, ouverture, esprit d'équipe et loyauté.</i>  Les nouvelles recrues devraient être activement impliquées dans autant d'aspects de la structure que possible. Les pistes suivantes sont à explorer pour permettre d'impliquer les nouveaux collaborateurs le plus rapidement possible : <ul style="list-style-type: none"><li>• Les associer et les informer des projets actuels, même s'ils ne sont pas</li></ul>	<b>Modèle de « parcours d'accueil »</b> de la DGAL (ministère de l'agriculture et de l'alimentation)  <b>Modèle de « Parcours qualifiant »</b> de la DGAL (ministère de l'agriculture et de l'alimentation)

	<p>directement intégrés dans leur portefeuille.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leur demander de faire une présentation d'un projet réalisé dont ils sont fiers ou de présenter une réalisation accomplie dans leurs fonctions précédentes afin de permettre à l'équipe de faire plus amplement leur connaissance (utile également à la détection de <i>soft skills</i>).</li> <li>• Ne pas négliger des attentions symboliques susceptibles de participer à la création d'un sentiment d'appartenance à la structure, par exemple fournir au nouveau collaborateur des cartes de visite.</li> </ul>	
--	---	--

## POINTS DE VIGILANCE

- Un décalage, voire même un décrochage peut rapidement s'instaurer si l'agent ne comprend pas les finalités de ses missions, ni dans quelle logique il s'inscrit.
- La notion de collectif de travail prend toute son effectivité si elle est partagée. Chaque agent constitue symboliquement un maillon d'une chaîne d'interactions avec ses collègues, et/ou partenaires. Cela permet de lutter contre l'impression d'isolement ou de solitude que peuvent ressentir certains nouveaux collaborateurs.
- Le gestionnaire RH doit réserver un moment avec la nouvelle recrue pour faire un point sur son premier mois dans la structure, y compris sur son ressenti, sans lien avec son évaluation...). Examiner les rôles et les résultats précédemment remplis pour s'assurer que chacun est toujours sur la même ligne. À la fin du premier mois, les nouvelles recrues et les attentes des managers doivent être alignées.
- Prévoir un « feed back » de l'agent sur son arrivée (par exemple via un sondage)...

## BONNES PRATIQUES MINISTÉRIELLES

### Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

La Charte ministérielle de l'encadrement (2017) décline six valeurs et constitue une référence pour l'ensemble de la communauté de travail. A partir de ces valeurs, les services sont encouragés à construire leurs propres chartes locales, qu'elles soient purement managériales ou qu'elles concernent toute la communauté de travail. Elle est accessible via l'intranet du ministère et se décline ainsi :

- **Confiance** : Établir des relations de qualité avec son équipe, ses pairs et la hiérarchie ainsi qu'avec les usagers et partenaires
- **Courage** : Décider et assumer ses responsabilités et ses décisions

- Créativité : Faire preuve d'audace et installer un environnement de travail propice à l'amélioration constante et à l'innovation
- Disponibilité : Favoriser l'écoute et le dialogue avec ses collaborateurs
- Exigence : Mettre en place un pilotage organisé et efficace du service
- Sens de l'action : Partager avec son équipe une vision stratégique qui conforte l'engagement de tous

### **Services du Premier Ministre**

La DSAF fait un effort de formalisation afin de dégager quatre valeurs communes propres à la structure reflétant les principes d'action permanents partagés par l'ensemble de ses agents :

- Le sens du service : le soutien apporté aux services du Premier ministre est la raison d'être de la DSAF dont les savoir-faire sont orientés vers la satisfaction des services.
- Le collectif : la direction réunit des missions et des métiers variés. Pour réussir, les agents travaillent ensemble, privilégiant une approche transversale.
- L'exemplarité s'exprime dans la gestion rigoureuse des moyens dont la DSAF dispose, et dans sa responsabilité sociale et environnementale.
- L'adaptabilité : les évolutions réglementaires et techniques, les enjeux de modernisation et les contraintes budgétaires ou environnementales, sont autant de facteurs qui sollicitent la capacité des agents à évoluer.

Ces valeurs sont rappelées et détaillées dans le livret d'accueil du nouvel arrivant. Des affiches illustrant de manière concrète la déclinaison de ces valeurs sont également affichées dans les lieux d'attente et de passage.

### **Ministères sociaux**

- Jeux de présentation *qui est qui* des nouveaux arrivants (nom, prénom, poste, passion) avec des échanges en binôme puis présentation en groupe
- Forum d'échanges avec les anciennes promotions (speed-meeting) et l'association des anciens élèves des IRA afin de développer le réseau professionnel
- Sensibilisation aux thématiques structurantes des Ministères telles la diversité, l'égalité et la lutte contre les discriminations par le biais du théâtre (présentation théâtrale, ateliers ludiques en petits groupes et restitution en séance plénière des travaux via des chants, sketches, d'inspiration d'émission TV, autres scénettes)

### **Ministères Economiques et Financiers**

Le Cycle Ministériel de Formation Initiale regroupe sur une semaine en début septembre les cadres entrant aux ministères (inspecteurs de la DGFiP, DGCCRF, DGDDI ainsi que les attachés affectés aux MEF). (environ 1200 élèves en 2020)

Cette formation a pour objectif le partage d'une culture commune sur l'organisation, les missions des MEF ; les valeurs et les politiques publiques dans lesquelles s'inscrit son action. Située en amont des formations métiers, elle contribue à développer un sentiment d'appartenance aux MEF, à mesurer l'interdépendance avec les autres directions et la richesse de la complémentarité.

Cette formation se prolonge par un challenge inter-écoles : sur la base du volontariat ; plusieurs groupes inter-directionnels réalisent à distance un projet transversal sous la forme d'une vidéo (ex : le manager en 2030, Bercy et l'éco-responsabilité, le numérique à Bercy,...). Lors de la journée de clôture du CMFI, les prix sont remis aux meilleures productions. Cet exercice vise à valoriser le recours aux méthodes de travail collaboratif, au pitch, au travail en mode projet.

### **Ministère des armées**

Dans le volet formation du parcours d'intégration des cadres civils figure une formation dispensée par l'Institut des hautes études de la défense nationale sur le modèle de leur session régionale visant à renforcer la culture défense.