



Aide à la réalisation du PIDC du stagiaire

Cadre réglementaire

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, article 8 :

« le plan individuel de développement des compétences consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions concourant à la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent ».

3 étapes

1

Evaluer les compétences du stagiaire à son arrivée en service

2

Déterminer et lister les compétences attendues sur le poste, en les graduant et en priorisant

3

Identifier les écarts entre les compétences à cet instant T et les compétences attendues afin de prévoir les actions de formation utiles

Sources : Répertoire Ministériel des emplois type 2022, Répertoire des métiers de la fonction publique, Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'Etat

Le PIDC, une démarche co-construite gagnant-gagnant

Il garantit au stagiaire :

- ✓ une bonne intégration, un sentiment d'appartenance au service
- ✓ une prise en compte de ses interrogations, craintes, ou difficultés
- ✓ une progressive autonomie, une qualité de vie au travail, une charge mentale moindre, une sérénité...
- ✓ une vision à court, moyen, long terme

Il apporte au SHD (Supérieur Hiérarchique Direct) et au service :

- ✓ une montée en compétence assurée du nouvel arrivant
- ✓ une attractivité, de la motivation, la fidélisation
- ✓ une cohésion d'équipe, de la solidarité...

Comment ? (cf exemple de tableau de suivi)

Distinguer
3 types de compétences :
savoirs, savoir-faire, savoir-être

Réfléchir
aux niveaux de graduation
pour chaque compétence. Ils peuvent
être ceux des CREP (initié, pratique,
maîtrise, expert)

Organiser
un parcours
collaboratif et impliquer
les acteurs utiles et volontaires
(mentor, tuteur, personnes
ressources...)

Choisir
les outils adaptés : formations
internes, externes, Mentor, FUN, recherches
documentaires, compagnonnage, immersion autre
service, réseaux de pairs, abonnement flux RSS,
visites de terrain...



Compétences attendues sur le poste	Type (savoir, savoir-faire, savoir-être)	Niveau de priorité	Niveau estimatif actuel	Niveau attendu	Actions envisagées : formation, recherches documentaires, compagnonnage, immersion autre service, réseaux de pairs...	Calendrier ou échéancier (points d'étape, bilans...) Mentor, tuteur ou autre accompagnant
Ex : maîtrise de CHORUS	Savoir-faire	1	initié	expert	Formation CVRH le/.. Adhésion réseau gestionnaires – points mensuels SGC Mentorat par M.XXXX	Point d'étape avec adjointe chef de pôle dans 3,6,9 mois Entretien chef pôle dans 1an