

Focus- entretien et bilan de carrière

Intervention de Matthieu Guyot (CVRRH de Clermont)

Secrétariat
général

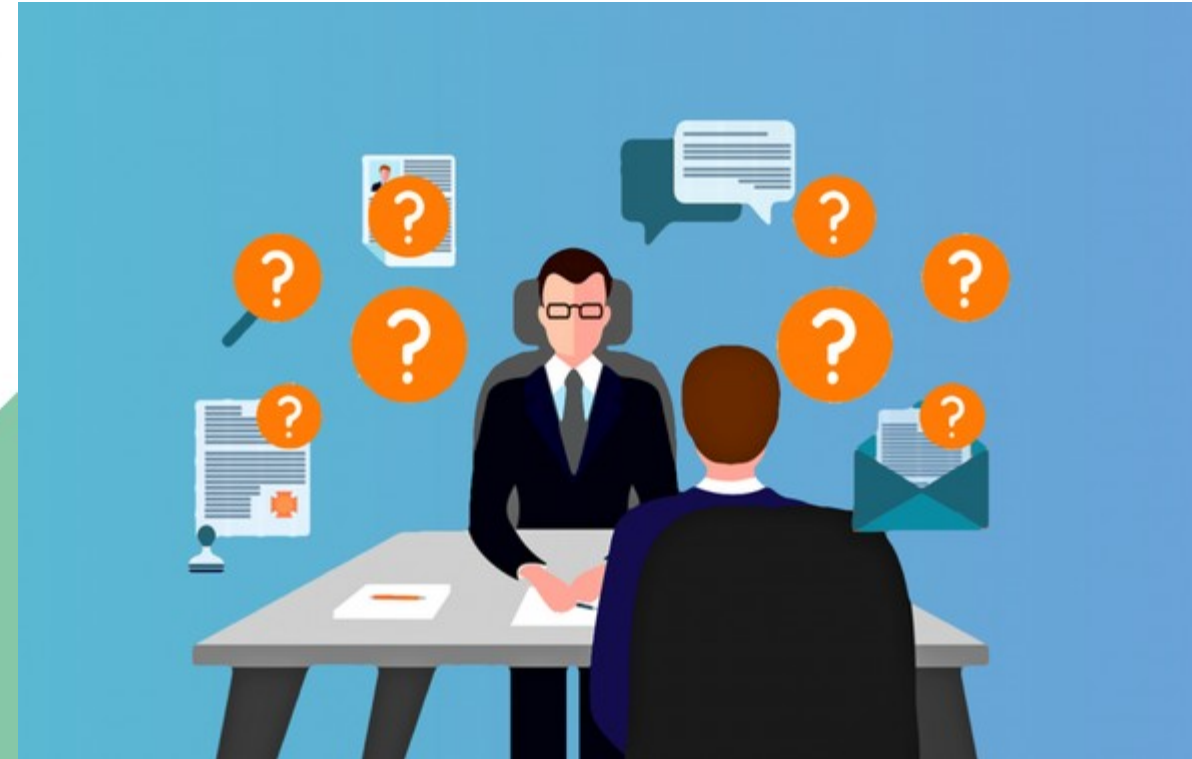
CMVRH
Centre Ministériel
de Valorisation
des Ressources Humaines



Mathieu GUYOT

Conseiller en évolution professionnelle
CVRRH de **Clermont-Ferrand**

Ma devise : "**ce que je fais m'apprend ce
que je cherche**" Pierre SOULAGES



Sommaire

1. Intro : Cadrage et points de repères

1. Nos pratiques

- a. Docs internes applicables
- b. Besoins recensés
- c. Méthodes et outils d'acc.



2. Enjeux et orientations collectives

- a. Nos constats
- b. Tour de table - Questions/Réponses



Intro



- **Offre conseil** : - thématique, [entretien/bilan de carrière](#),
- entretien préalable bilan de compétences,
- repositionnement,
- professionnalisation.
- **Cible entretien/bilan de carrière** : tout agent, tout grade
- **Cadre règlement.** : Circulaires DGAFP 09/06/08 et [MTE du 17/11/11](#), relatives à entretien et bilan carrière
- **Distinguo entretien (+5 ans) vs bilan carrière (+15 ans)**
 - **Entretien** : « (...) Notamment après 1^{er} poste. Appréhender compétences acquises, potentiel démontré et perspectives carrière »
 - **Bilan** : « (...) Renouveler perspectives pros, formaliser projet de 2^e carrière. Analyse parcours et profil pro., potentialités ».

=> Souvent conduits avec mêmes process/outils

=> Voir fiche O-01, p.36
[guideDes compétences MTE](#)

1. Nos pratiques (1/3)

- 2 docs supports **évolutifs** : DPE et **CR**

- **DPE (agent)**

- Formation, Evolution statutaire
- Parcours (1 tableau/poste), dont participation à la vie collective
- Postures et domaines pros (tenus et visés)
- Projet pro (avec auto-diagnostic)

- **CR (CMC)**

- **Partie 1** : Synthèse compétences puis focus compétences (ou potentiel) mobilisables selon souhait(s) agent
- **Partie 2** : Projet professionnel et perspectives (expression littérale et plan d'actions associé)
- **Annexe** : Liens ressources par thème (connaissance de soi, métiers, postes à pourvoir, postuler, se professionnaliser,...)



- Réalisé avec 1 CMC CVRH
- Agent informe sa hiérarchie démarche mais **contenu confidentiel**
- Durée moyenne : 3h
- CR envoyé à agent → **agent** valide et **décide si envoi BRH** (versé au dossier)
- Suivi et acc. sur mesure. Agent acteur

1. Nos pratiques (2/3)

• Besoins exprimés/recensés

- Faire bilan (parcours et compétences)
- Préparer examen/concours ([lien CR entretien](#) <=> [dossier RAEP](#))
- Faire pas de côté : besoins intrinsèques vs situation actuelle → intérêt mobilité ?
- Explorer possibilités : postures, domaines, activités ([dont accessoires](#))
- Rechercher sens : évaluer sa valeur pro. vs besoins du marché (ex : ITPE vers FPT)
- Restructuration service : structurer le projet
- Préparer reconversion et connaître/mobiliser leviers FPTLV ([dont avis bilan compétences](#))

• Stats 2020

- 31 bilans (dont 6 entretiens et 5 avis « bilan compétences »)
- 207 thématiques (dont 104 « carrière », 86 « mobilité » et 17 « reposition. »)

Sources : - Ressources internes CVRH Clt-Fd
- Enquête annuelle CMVRH



1. Nos pratiques (3/3)

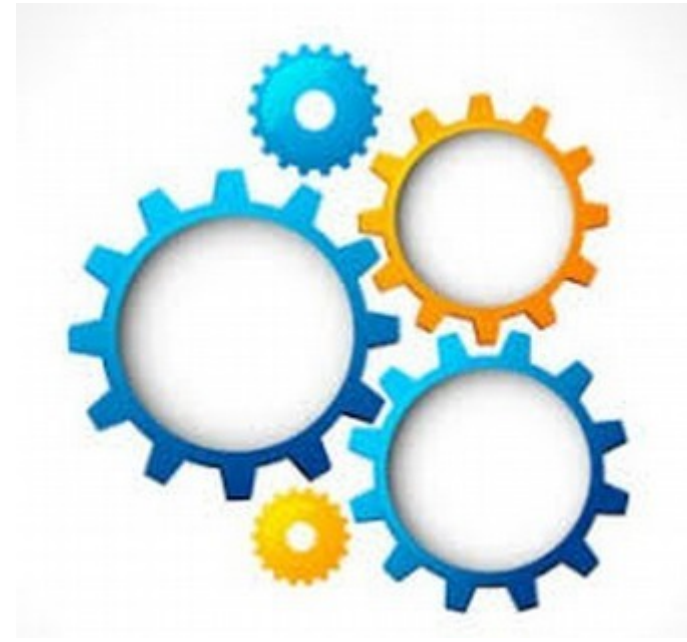
- **Approche et Méthode : Personnalisation - sobriété et autonomisation des bénéficiaires**

- Lien ressources et outils ([nationaux](#)) en ligne
- *ex 1 : intranet DRH (dont « ressources managers »)*
- *Ex 2 : guide DGAFP « [agir pour sa mobilité](#) » (+ [fiche de synthèse locale](#))*
- Création de supports ([nbr limité](#)) de réflexion/structuration à 360° et autoportants
- *ex 1 : DPE/CR entretien*
- *ex 2 : Livret de réflexion individuelle « personal branding »*
- *ex 3 : Grilles d'auto-diagnostic (CV, LM, dossiers RAEP)*

- **Outils**

- cf. séquence « témoignage » et tableau joint (liste non exhaustive, doc. à usage interne)

- *source : ressources internes CVRH Cit-Fd, [cf. netboard M.THIVENIN](#)*



2. Enjeux et orientations collectives

- **Nos constats**

- Surcroît d'agents en mal-être
- Crise de sens
- Volonté de mobilité interministérielle / inter FP / privé / reconversion

- **Enjeux/besoins correspondants**

- Sensibilisation ++ aux RPS et entretiens « sensibles »
- Connaissance nouveaux métiers, GPEEC
- Connaissance des bassins d'emploi et acteurs des territoires de la ZGE
- Effectifs CMVRH en tension : réflexion outils, process, data (*cf. chantiers DRH 2021 « industrialisation de nos processus »*)

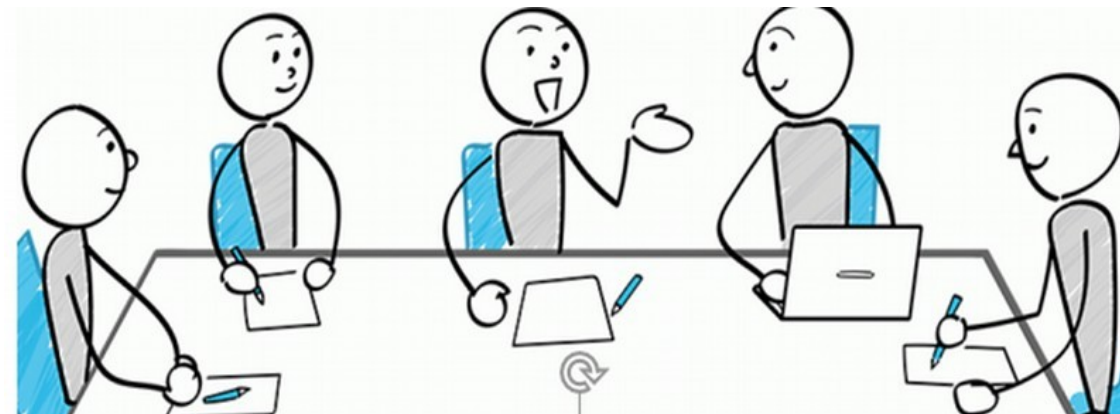
- **Et vous ?**

- Tour de table



Témoignages CMC réseau (1/2) - G. DEDIEU et M. GUYOT

- **Nos meilleurs conseils** (pour gagner du temps et de la confiance)
 - « *Soyez-vous même, tous les autres sont déjà pris* »
 - Ne vous substituez pas à vos accompagné(e)s – cf. cycle de l'autonomie
 - Réfléchissez à votre professionnalisation : (tutorat/réseaux, formation, « rapport étonnement », supervision...
 - Ne cherchez pas à connaître/utiliser pléthore d'outils (qq uns suffisent)
- **Nos meilleurs outils** (les + accessibles/utilisés hors ceux cités supra)
 - « Moving motivators » : conscientiser ses leviers de motivation
 - Autodiag énergisants et irritants : conscientiser ses préférences
 - IKIGAI et/ou blason : visualiser rapidement les enjeux (Q. à se poser) puis les conscientiser/mettre en avant
 -
- **Et vous ?**
 - Tour de table



Témoignages CMC réseau (2/2) - *G. DEDIEU et M. GUYOT*

- **Nos relais internes** (acc. Agent à 360°)
 - Acteurs en charge de de l'accompagnement des carrières : DRH, CME, CMC, BRH de proximité
 - Acteurs de prévention et de gestion de situation de crise : médecin, conseiller(e)s et assistant(e)s sociaux et de prévention ...
- **Nos relais externes** (connaissance métiers et bassins d'emploi, etc...)
 - PFRH (dont réseau CMC régional),
 - Centres de Gestion ZGE
 - APECs (connaissance du bassin d'emploi)
- **Et vous ?**
 - Tour de table



Source : <http://ressources-managers.metier.e2.rie.gouv.fr/manager-au-quotidien-r2.html>
http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/acteurs-et-instances-de-la-prevention-des-risques-a17919.html?id_rub=2360
http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/accident-ou-situation-d-urgence-comment-reagir-a17923.html?id_rub=2360