MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Information

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2023-716** **21/11/2023**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 4

Objet : Stratégie pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents du ministère chargé de l'agriculture

Destinataires d'exécution
Administration Centrale DRAAF/DAAF SGCD Pour information : Établissements d'enseignement technique agricole - Établissements d'enseignement supérieur agricole Etablissements publics et opérateurs du MASA - CGAAER - RAPS - Organisations syndicales

Résumé : La présente note a pour objet de présenter la nouvelle stratégie d'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents du ministère. Elle comprend en annexe les fiches précisant les modalités d'application du dispositif par les acteurs concernés.

Textes de référence :
- Articles L. 421-1 à 424-1 du Code général de la fonction publique, relatifs à la formation tout au long de la vie ;
- Articles L811-1 à L829-2 du Code général de la fonction publique, relatifs à la prévention et

protection en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Articles L422-1 à 422-9 du code général de la fonction publique, relatifs à la mobilité des fonctionnaires de l'État en cas de réorganisation d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements ;
- Articles L511-11 à L562-1 du code général de la fonction publique, relatifs à la carrière et au parcours professionnel ;
- Décret n°2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics ;
- Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, notamment son article 50 ;
- Décret n°2022-632 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- 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 ;
- Arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics ;
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-31 du 16 janvier 2020 relative aux lignes directrices de gestion en matière de politique de mobilité du Ministère ;
- Note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-891 du 7 décembre 2022 relative aux dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie au ministère chargé de l'agriculture ;
- Guide DGAFP relatif à la stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle 2022-2024.

Le ministère chargé de l'agriculture est engagé dans une politique de modernisation de sa gestion des ressources humaines, traduite notamment dans les premières lignes directrices de gestion adoptées en 2020.

Cette politique place au cœur de ses priorités l'accompagnement des parcours et des carrières de ses agents, compte tenu des orientations législatives et des outils réglementaires mis en place sur le sujet, ainsi que des attentes exprimées en la matière dans un contexte d'évolution des métiers et compétences, des organisations et des aspirations individuelles.

Dans ce cadre, la présente note propose la stratégie pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents du ministère, qui s'inscrit dans la démarche interministérielle de renforcement et de professionnalisation de l'accompagnement des parcours professionnels, du début jusqu'à la fin de la carrière.

Elle comporte, en annexes, des fiches d'éclairage sur les modalités de mise en œuvre des dispositifs au sein du ministère chargé de l'agriculture, en lien le cas échéant avec les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie présentés dans la note de service citée en référence.

Cette stratégie s'inscrit également dans la double labellisation égalité/diversité professionnelle du ministère, délivrée par l'AFNOR en 2020 ; elle reflète ainsi l'ambition du ministère de développer ses actions en faveur d'un accompagnement soutenant l'égalité entre les femmes et les hommes, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations dans la carrière de ses agents.

Plus largement, elle vise à mieux partager les dispositifs permettant à chacun de s'approprier, en tant qu'agent, les éléments utiles à la réflexion et l'élaboration de son projet professionnel, et, en tant que manager, à accompagner en proximité ces démarches, en lien avec les acteurs spécialisés du domaine.

I. Pourquoi une stratégie de l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle ?

A) Quels sont les enjeux de l'accompagnement personnalisé des agents du ministère ?

Dans un contexte de transformation publique, post crise sanitaire, d'évolution de l'environnement professionnel, de diversification et d'allongement des carrières, une stratégie d'accompagnement répond à des enjeux prégnants, à la fois en termes :

- ministériels : attirer de nouveaux talents et fidéliser les agents souhaitant évoluer dans leur carrière et développer des compétences, dans un souci de mise en adéquation des besoins de l'administration, en constante évolution, et des compétences mobilisables et/ou à développer, notamment grâce à la formation ;
- d'exemplarité : favoriser l'égalité et la diversité dans les emplois et les déroulements de carrière, renforcer la professionnalisation des acteurs du recrutement et de l'accompagnement des mobilités,
- territorial : inscrire la déconcentration comme levier de la stratégie d'accompagnement en permettant aux employeurs locaux de participer à l'accompagnement des parcours professionnels de leurs agents sur leurs bassins d'emploi et de faciliter la déclinaison locale des politiques nationales,

- juridique : s'inscrire dans un nouveau cadre réglementaire interministériel, sécuriser les procédures d'accompagnement des parcours dans un contexte de labellisation égalité/diversité,
- humain : anticiper, sécuriser et valoriser les parcours professionnels et de carrière, favoriser la reconnaissance et la motivation au travail,
- organisationnel : simplifier et promouvoir les dispositifs et outils d'accompagnement des parcours des agents (annexes 1 et 2), renforcer l'accessibilité de l'offre à l'usager ;
- de qualité et continuité de service : anticiper, dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, le maintien et le renouvellement des compétences selon un calendrier adapté et conformément aux besoins des territoires pour assurer une continuité de service et offrir un service de qualité à l'usager.

B) Quels sont les objectifs de l'accompagnement personnalisé du parcours des agents dans la stratégie ministérielle ?

L'accompagnement personnalisé des parcours poursuit plusieurs objectifs pour les agents et l'administration :

- Renforcer l'information, le conseil aux agents et la mobilisation des dispositifs utiles dans leur démarche de mobilité ou d'évolution professionnelle ;
- Offrir un égal accès des agents, aux parcours professionnels, à la mobilité et à l'évolution des carrières, dans un contexte de labellisation égalité/diversité professionnelle ;
- Favoriser le développement professionnel et sécuriser le parcours de l'agent à des moments-clés, en facilitant notamment les mobilités fonctionnelles et interministérielles, les retours de mobilité et les adaptations à un nouveau poste ;
- Anticiper et faciliter les transitions professionnelles liées aux évolutions des situations de travail, aux souhaits de reconversion professionnelle et à l'apparition d'inadéquations entre la santé et la pratique professionnelle ;
- Accompagner les agents dans le développement de leurs compétences en adéquation avec l'évolution des missions du ministère, y compris pour des postes de deuxième ou troisième partie de carrière ;
- Contribuer à la mise en place de viviers pour certaines fonctions, notamment l'encadrement supérieur.

Il est précisé que les reclassements professionnels liés à des situations médico-sociales, de retour à l'emploi ou de potentielle usure professionnelle font l'objet d'une note de service spécifique à paraître dans les prochaines semaines.

II. Comment se décline cette nouvelle stratégie de l'accompagnement personnalisé au sein du ministère chargé de l'agriculture ?

A) Qui est concerné par l'accompagnement personnalisé de la stratégie ministérielle ?

L'accompagnement personnalisé est ouvert à tous les agents publics du ministère quelle que soit leur position administrative (détachement, position normale d'activité, mise à disposition, congés familiaux ou pour création d'entreprise, congés de grave et de longue maladie).

Ainsi, les agents du ministère chargé de l'agriculture peuvent bénéficier de la démarche, qu'ils soient :

- en administration centrale ;
- en services déconcentrés, au niveau régional[1] ou départemental[2] ;
- en établissement public local d'enseignement agricole et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA) ou en établissement d'enseignement agricole privé sous contrat avec l'État relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;
- dans tout autre service interministériel ou détachés dans un autre versant de la fonction publique (territoriale ou hospitalière) ou en disponibilité dans le secteur privé.

B) Quelles sont les ambitions portées par la stratégie ministérielle d'accompagnement ?

Le ministère entend impulser une nouvelle dynamique d'accompagnement de ses agents au travers d'une stratégie guidée par 5 ambitions interministérielles adaptées à ses réalités :

Ambition 1 : renforcer la fonction stratégique d'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle par une organisation plus structurée et mieux articulée

La fonction d'accompagnement s'appuie sur le réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS), lequel travaille en collaboration notamment avec les responsables hiérarchiques ainsi que les acteurs du soutien RH tels que les gestionnaires de ressources humaines, en proximité ou au niveau national, les délégués régionaux à la formation continue, les inspecteurs de l'enseignement agricole, le pôle d'accompagnement managérial des services, le référent handicap.

Le RAPS assure un rôle d'information, d'accompagnement et d'orientation des agents du ministère dans leurs souhaits d'évolution de carrière, leurs projets de mobilité et leur pratique managériale le cas échéant.

Son organisation en réseau couvre un périmètre géographique englobant l'ensemble du territoire, au bénéfice de tous les agents du ministère, quelle que soit leur affectation, leur corps d'appartenance ou leur position administrative (détachement, position normale d'activité, mise à disposition, congés familiaux ou pour création d'entreprise, congés de grave et de longue maladie), à l'exception des enseignants relevant de la compétence de l'inspection de l'enseignement agricole conformément à la note de service DGER/SDEDC/2018-720 du 25/09/2018. Si le RAPS n'a pas de compétence s'agissant des enseignants dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, il peut toutefois intervenir pour les accompagner dans des projets d'évolution vers d'autres fonctions (cf. lettre DGER au RAPS du 1er février 2010 relative aux modalités d'intervention des IGAPS et de l'IEA au sein des établissements d'enseignement agricole).

[1] DRAAF, DRIAAF, DAAF

[2] Direction départementale des territoires (DDT) et Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

Le renforcement de la fonction d'accompagnement nécessite une articulation renforcée des différents acteurs qui y concourent et une information détaillée auprès des agents des outils et correspondants à leur service (cf. annexes, fiches 1 et 2).

- **Ambition 2 : Conforter l'accès à l'accompagnement de chaque agent en fonction de son besoin et sur tout le territoire**

Les agents, qui le souhaitent, bénéficient désormais d'une garantie statutaire à un accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre et l'élaboration de leur projet professionnel. Au ministère chargé de l'agriculture, cette garantie prend notamment la forme de visites annuelles[3] des ingénieurs et inspecteurs généraux en appui aux personnes et aux structures (IGAPS), sur l'ensemble du territoire et des services du ministère, ainsi que d'une disponibilité permanente en réponse aux besoins exprimés par les agents.

Cette pratique permet, depuis de nombreuses années, d'aller à la rencontre des agents exprimant un besoin d'évolution professionnelle ou de mobilité et de répondre à leur besoin d'accompagnement au niveau national et territorial. En complément, le ministère s'engage à poursuivre les actions permettant d'anticiper les besoins en accompagnement et faciliter les réintégrations, compte tenu des données à disposition dans les SIRH.

Pour répondre au mieux au besoin de l'agent, dans un contexte de souhait d'évolution interministérielle ou inter fonction publique, le ministère peut également s'appuyer sur le réseau des plateformes régionales d'appui aux ressources humaines en région (PFRH) et promouvoir et/ou participer aux salons de l'emploi public organisés par la DGAFP pour l'administration centrale et par les PFRH pour les services déconcentrés en région (cf. annexe, fiche n°2).

- **Ambition 3 : Déployer une offre d'accompagnement identifiée pour soutenir les projets d'évolution professionnelle**

L'offre d'accompagnement ministériel se diversifie, en application des dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique. Davantage en situation d'être acteurs de leurs projets professionnels, les agents peuvent avoir recours, selon leurs situations, à différents dispositifs d'évolution professionnelle :

- aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique : priorité d'accès aux actions de formation, renforcement des droits relatifs aux congés de formation professionnelle, modalités spécifiques de recours au congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle,
- accompagnement personnalisé s'appuyant sur une offre de services formalisée, pour les agents souhaitant réaliser un projet d'évolution professionnelle,
- recours possible sous condition au bilan de parcours professionnel et possibilité nouvelle de disposer d'un plan individuel de développement des compétences et de bénéficier d'une période d'immersion professionnelle.

- **Ambition 4 : Intensifier la professionnalisation et la mise en réseau des parties prenantes à l'accompagnement pour les mettre en pleine capacité d'agir**

La professionnalisation des réseaux d'accompagnement s'appuie en premier lieu sur le plan annuel de formation, incluant des ressources ciblées mises à disposition par la DGAFP.

[3] Tous les 18 mois en Outremer

Au-delà, la création d'une communauté d'échanges de pratiques, sous la forme d'une réunion annuelle entre référents formation, IGAPS et PAMS, permet de renforcer la complémentarité des actions mises en œuvre, qui se nourrissent également de la participation au réseau interministériel de l'accompagnement animé par la DGAFP (la fabrique de l'accompagnement).

Les modalités de fonctionnement du réseau de l'accompagnement sont détaillées en annexe 5.

- **Ambition 5 : Ancrer l'accompagnement dans une démarche qualité et d'amélioration continue**

A ce stade, l'action du RAPS fait l'objet, à des fins d'amélioration continue, d'enquêtes régulières réalisées auprès des bénéficiaires pour mesurer l'adéquation entre les objectifs et l'offre proposée.

Ainsi, le ministère s'engage à poursuivre et étendre au-delà du RAPS cette démarche qualité par la réalisation d'une enquête au moins une fois tous les deux ans, répondant ainsi au rythme de discussion de la stratégie d'accompagnement, en comité social d'administration, à l'occasion du bilan des lignes directrices de gestion. Ce rendez-vous représente une opportunité de discuter, notamment, des modalités d'évolution de l'enquête et de l'amélioration de l'existant.

Enfin, le ministère entend également poursuivre l'intégration de données utiles en matière d'accompagnement des parcours professionnels dans le rapport social unique, au travers d'indicateurs relatifs aux mobilités géographiques, fonctionnelles, aux promotions, aux inaptitudes physiques et aux réintégrations. L'analyse de ces données concourt à la démarche qualité de l'accompagnement, engagée par le ministère, depuis plusieurs années.

La Secrétaire générale

Cécile BIGOT-DEKEYZER

ANNEXES

Fiche n°1 : l'accompagnement personnalisé des agents : quelles situations et quels acteurs mobiliser ?

Fiche n°2 : Offre d'accompagnement des mobilités et des évolutions professionnelles : étapes clé du parcours des agents

Fiche n°3 : Evolution des nouveaux dispositifs de l'accompagnement personnalisé

Fiche n°4 : Réseau des acteurs de l'accompagnement.

FICHE n°1 :

L'accompagnement personnalisé des agents : quelles situations et quels acteurs mobiliser ?

Les déroulements de carrière, les transformations de service, les rapprochements de conjoints, les risques professionnels, les maladies, les carrières longues etc, constituent autant de motifs de mobilité que d'opportunités d'évolution ou de transition professionnelle. Face à ces changements, l'agent doit pouvoir disposer des informations utiles et ainsi être en pleine capacité d'agir pour définir son projet, s'informer, se former, rechercher un nouvel emploi, se préparer aux techniques de recrutement ou préparer un examen, un concours et réussir dans ses démarches.

De ce point de vue, l'agent est le premier acteur de son parcours professionnel, toutefois il doit pouvoir s'appuyer sur des acteurs clés de l'accompagnement en fonction de son projet d'évolution et/ou de mobilité.

Dans quelle typologie de parcours je m'inscris ?

Parcours de mobilité classique

Souhait d'accès à de nouvelles responsabilités (accès à des emplois supérieurs pour toutes catégories) souhait d'accroitre ses compétences dans un domaine métier pour adaptation ou évolution du poste, préparer un concours ou un examen professionnel, souhait de changer de métier au sein du MASA, souhait de mobilité interministérielle ou inter fonction publique, souhait de mobilité européenne ou internationale, transition professionnelle vers le secteur privé ou la création d'entreprise.

Retour de mobilité au ministère

A l'initiative de l'employeur ou de l'agent : fin de détachement ou fin d'emploi fonctionnel, de statut d'emploi, de MAD ou de PNA, retour de congé parental voire de congé maternité

Mobilité liée à une restructuration

Priorités légales d'affectation, accompagnement des transitions

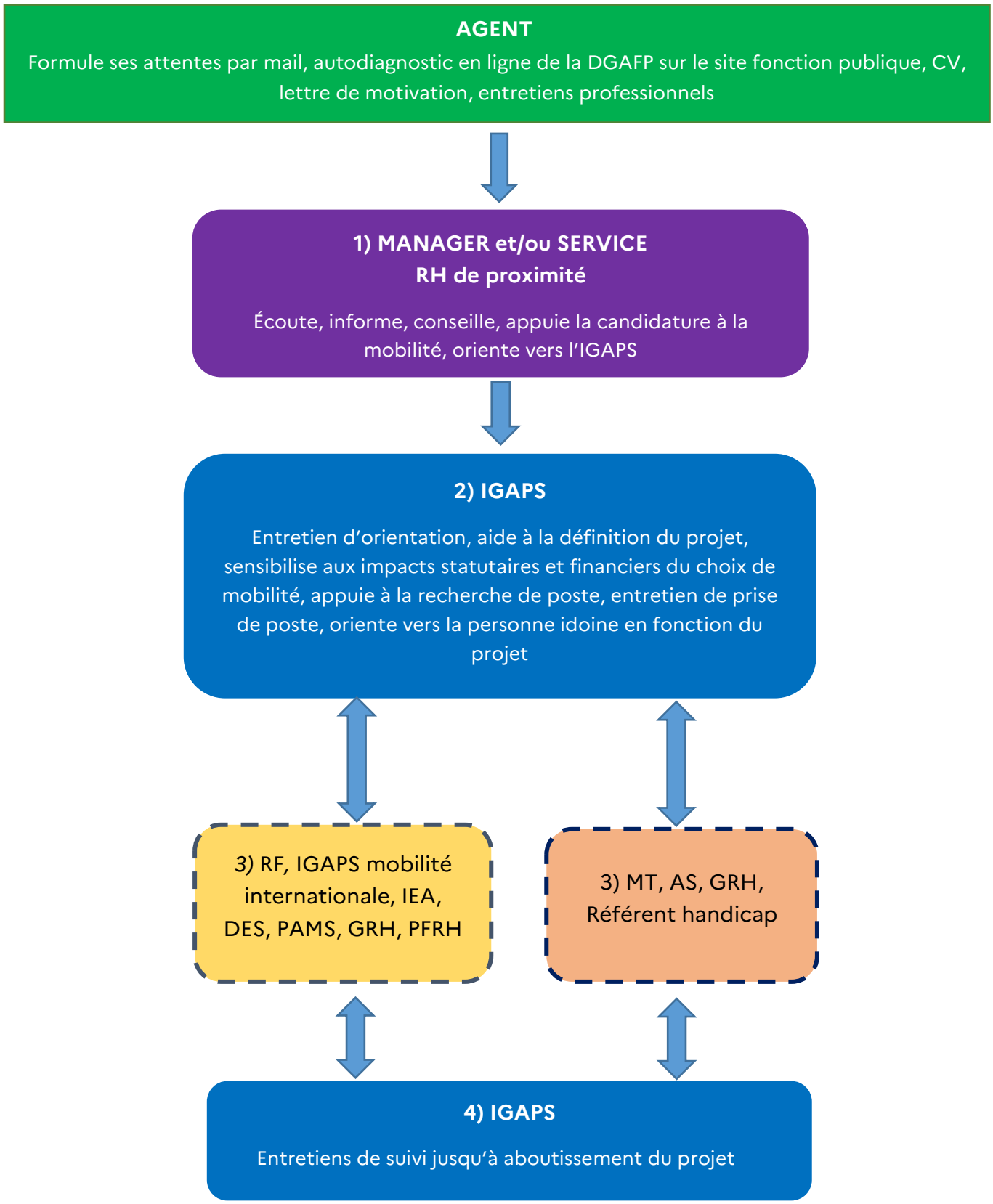
Evolution liée à un reclassement, santé, handicap

Retour de congé longue maladie ou longue durée, apparition d'un handicap, reclassement suite à accident de travail

Quel acteur puis je mobiliser en fonction de mon besoin ?

Acteurs	Rôle
Manager de proximité	Conduit l'entretien professionnel, dans ce cadre est informé des besoins d'évolution et de formation, valide les demandes de formation, vise les demandes de mobilité et assure un rôle de conseil.
Gestionnaire RH de proximité (GRH)	Apporte des informations sur les incidences d'un projet de mobilité sur la situation administrative et financière de l'agent.
Délégué régional à la formation continue (DRFC) ou référent local de formation (RLF) / animateur de formation (AF)	Explicite les dispositifs de formation mobilisables, conseille l'agent sur les actions pouvant répondre à son projet de mobilité, informe des modalités de prise en charge financière. Propose des ateliers CV et lettres de motivation et autres actions d'aide à la mobilité..
Inspecteur de l'enseignement agricole (IEA)	Réalise les rendez-vous de carrière statutairement prévus pour les personnels enseignants et d'éducation
Ingénieur/Inspecteur général en appui aux personnes et aux structures (IGAPS)	Informe, accompagne et oriente les agents du MASA dans leurs souhaits d'évolution de carrière et leurs projets de mobilité, réalise des entretiens de carrière et des entretiens d'orientation ; peut prescrire des dispositifs spécifiques d'accompagnement : bilans de compétences, coaching. S'agissant de l'encadrement supérieur, met en œuvre, en lien avec la Délégation à l'Encadrement Supérieur (DES), les dispositifs relevant des lignes directrices de gestion interministérielles (cf circulaire n°6346-SG du 20 avril 2022).
Assistant social (AS)	Aide à trouver des solutions aux contraintes de vie privée et familiale pour faciliter la réalisation du projet d'évolution professionnelle ou de mobilité (logement, crèches, aides financières ou prêts, etc.).
Coach du pôle d'accompagnement managérial des services (PAMS)	Peut apporter un appui au manager dans sa prise de fonction ou dans son évolution professionnelle en l'aidant dans sa pratique professionnelle.
Médecin ou infirmier du travail (MT)	Réalise les visites d'évaluation d'aptitude médicale, appuie et conseille l'agent sur ses capacités à exercer un type de fonctions eu égard à son état de santé.
Référent handicap	Informe et oriente les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (BOETH) et mobilise au besoin les aides à l'aménagement du poste de travail.
Conseiller mobilité carrière des plateformes régionales d'appui aux ressources humaines (PFRH)	En complément de l'accompagnement ministériel, l'agent peut solliciter la PFRH de sa région qui propose des actions d'accompagnement à la mobilité interministérielle et inter fonction publique, des actions de formation de professionnalisation des acteurs de l'accompagnement aux mobilités et ateliers CV/lettre de motivation/ préparation aux entretiens.

	Organise les salons régionaux de l'emploi public et de la mobilité (www.fonction-publique.gouv.fr/régions).
Délégué encadrement supérieur (DES)	Informe et accompagne les agents de catégorie A et A+ dans leur démarche de mobilité vers des emplois fonctionnels et d'encadrement supérieur et durant leur parcours d'encadrement supérieur. Met en œuvre la revue des cadres relative à l'encadrement supérieur.



RF : référent formation, **IGAPS** : inspecteur ou ingénieur général en appui aux personnes et aux structures, **IEA** : inspecteur de l'enseignement agricole, **DES** :délégation à l'encadrement supérieur, **PAMS** : pôle d'accompagnement du management et des services, **GRH** : gestionnaire ressources humaines, **PFRH** : plateforme régionale d'appui aux ressources humaines, **MT** : médecin du travail, **AS** : assistants sociaux

FICHE n°2 :

Étapes clé du parcours des agents du ministère chargé de l'agriculture

INITIATION ET CONSTRUCTION DU PROJET DE MOBILITE

Information

- Je consulte l'intranet du ministère et le site FormCo
- Je prends connaissance de la note SG/SRH/SDPPRS relative à la stratégie d'accompagnement des mobilités et des projets professionnels, de la note SG/SRH/SDPPRS du 7 décembre 2022 relative aux dispositifs de formation tout au long de la vie et de la note SG/SRH/SDPPRS relative à l'accompagnement au reclassement (à venir)
- J'y trouve les coordonnées du RAPS, des IEA et des référents formation

Autodiagnostic

- Je vérifie les informations relatives à ma carrière administrative dans mon self mobile RH
- Je consulte le guide "Agir pour sa mobilité" dans la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr/carrière et parcours professionnel/ mobilité)
- Je réalise l'autodiagnostic de mon projet professionnel à partir du guide (page 20)
- Je prends rendez vous par mail avec mon IGAPS de référence pour envisager, au regard de mon parcours et/ou de mon projet, la réalisation d'un bilan de carrière ou d'un entretien d'orientation
- Si je n'ai pas évoqué mon souhait de mobilité à mon manager, je l'informe à ce stade ou au moment où mon projet se concrétise

Construction du projet

- Je mets à jour mon cv et ma lettre de motivation en suivant le cas échéant un atelier "cv/lettre de motivation" organisé dans le cadre du plan local/régional de formation ou des plans régionaux interministériels de formation
- Je consulte le site formco et/ou les plans interministériels via www.safire.fonction-publique.gouv.fr et m'inscris, si besoin, à un atelier conformément à la procédure en vigueur via self mobile ou via SAFIRE
- Je consulte le guide "Agir pour sa mobilité professionnelle" sur www.fonction-publique.gouv.fr/mobilité professionnelle
- Je constitue un dossier avec mes 3 derniers entretiens professionnels, mon dernier arrêté de situation administrative, mon état de CET

MISE EN ŒUVRE DU PROJET SELON LES SITUATIONS

Je veux passer un concours ou un examen pro

- Je consulte le site FormCo pour trouver une formation et/ou les plans interministériels via www.safire.fonction-publique.gouv.fr et m'inscris à la formation de préparation au concours ou à l'examen professionnel visé, conformément à la procédure en vigueur via RENOIRH ou via SAFIRE
- Je peux également m'inscrire à une formation spécifique dédiée à la construction du RAEP
- Si j'ai un doute sur la formation à suivre, je peux prendre conseil auprès de mon responsable local de formation
- Je m'informe auprès du bureau des concours et des examens idoine sur le calendrier des sessions et m'inscris aux épreuves
- Je m'assure auprès de ma hiérarchie de pouvoir suivre l'ensemble de la formation selon les nécessités de service

Je veux réaliser une mobilité ministérielle

- Si je reviens de détachement ou de PNA, j'ai informé mon bureau de gestion de mon retour conformément au délai en vigueur et j'ai pris l'attache de mon IGAPS, je fournis à mon bureau de gestion tous les actes administratifs justifiant de ma double carrière pour mise à jour de la carrière administratrive, je fournis tous les justificatifs et formulaires permettant de bénéficier du SFT et du remboursement domicile-travail
- Si je suis déjà en poste au ministère, j'informe ma hiérarchie de ma démarche
- Dans tous les cas, je consulte régulièrement les notes de mobilité qui paraissent dans le BO agri et identifie les postes
- Je postule en ligne conformément à la procédure décrite dans la note de mobilité
- Je me prépare à l'entretien et peux dans ce cadre avoir recours au simulateur en ligne sur www.fonction-publique.gouv.fr/carrière et parcours professionnels/simulateur entretien
- J'informe mon IGAPS référent et au besoin réalise un entretien de suivi, si je suis enseignant j'informe mon IEA et réalise au besoin un entretien de suivi et d'orientation

Je veux réaliser une mobilité interministérielle

- Je prends connaissance des salons de l'emploi public organisés dans ma région et à Paris sur le site www.place-emploi-public.gouv.fr" et je créé une alerte sur ce site pour être informé en temps réel de la parution des offres correspondant à ma recherche
- Je postule en ligne conformément à la procédure décrite sur la place de l'emploi public
- Je me prépare à l'entretien et peux dans ce cadre, avoir recours au simulateur en ligne sur www.fonction-publique.gouv.fr/carrière et parcours professionnels/simulateur entretien
- J'informe ma hiérarchie de ma démarche
- J'informe mon IGAPS référent et au besoin réalise un entretien de suivi, si je suis enseignant j'informe mon IEA et réalise au besoin un entretien de suivi et d'orientation
- Si je suis retenu, je demande une fiche financière au futur employeur pour connaitre les conditions de rémunération, je transmets mon dernier arrêté de situation administrative

Je veux réaliser une mobilité vers le secteur privé

- Je prends rendez vous avec un conseiller de l'APEC si je suis cadre ou un conseiller de pôle emploi
- Je m'inscris à un atelier CV/lettre de motivation organisé par l'APEC (informations par département sur le site www.apec.fr). Je peux demander qu'il soit pris en charge dans le cadre de mon CPF
- Je crée une alerte sur les sites d'emploi du secteur privé pour recevoir les annonces correspondant à ma recherche (www.apec.fr, cadremploi.fr, meteojob.fr, welcometojungle.fr etc)
- Je paramètre mon compte linkedin pour faire savoir aux employeurs ma disponibilité
- Je me prépare aux entretiens via les préparations interministérielles (www.safire-fonction-publique.gouv.fr) ou via les ateliers de l'APEC
- Lorsque je suis retenu sur un poste, je recueille l'avis de mon bureau de gestion par écrit sur les règles déontologiques, je sollicite une disponibilité ou une rupture conventionnelle par écrit à mon service RH de proximité sous couvert hiérarchique et information de mon IGAPS de référence. Pour toutes les situations emportant des conséquences au plan déontologique, je prends en compte les termes de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-591 en date du 28 juillet 2022.

Je veux créer ou reprendre une entreprise

- Je prends rendez vous avec un conseiller de la CCI ou chambre d'artisanat de mon secteur de résidence et assiste aux réunions pour créateurs organisés régulièrement par les CCI ou chambres d'artisanats de mon secteur géographique
- Je m'inscris à la newsletter de BPI France via le site internet www.bpifrance-creation. J'identifie les webinaires, qui sont gratuits, à suivre. le prends connaissance des conseils par étape de création. Je participe aux salons organisés par BPI.
- Je consulte par écrit mon bureau de gestion pour m'assurer de respecteur les réges déontologiques en cas de création
- Lorsque je me lance avec l'appui de la CCI, ou d'une association d'aide à la création référencée à la CCI, je sollicite auprès de mon service RH de proximité un congé pour création d'entreprise (disponibilité d'une durée maximale de 2 ans) ou je sollicite par écrit une rupture conventionnelle pour bénéficier d'allocations de retour à l'emploi et des aides aux créateurs sous couvert de ma hiérarchie
- Je tiens informé mon IGAPS de référence

Mon poste est supprimé dans le cadre d'une restructuration

- Je dispose d'un dispositif d'accompagnement spécifique prévu par un arrêté du ou des départements ministériels concernés
- Je bénéficie du soutien de mon IGAPS de référence
- Les postes qui me sont proposés peuvent se trouver en dehors de ma résidence administrative et familiale, dans ce cas je peux bénéficier d'une indemnité temporaire de mobilité d'un montant maximum de 10 000 euros, en fonction des termes de la note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-417 du 2 juin 2021.

J'ai besoin de bénéficier d'un reclassement

- Je prends rendez vous avec le référent handicap de mon service pour vérifier mes droits à prétendre à des aides à aménagement du poste
- Je prends rendez vous avec mon IGAPS de référence pour un bilan de carrière et identifiation des types de poste cibles en fonction de l'avis médical
- Je prends rendez vous avec le référent formation pour identifier les dispositifs les plus adaptés à mon changement de poste cf note SG/SRH/SDPPRS du 7 décembre 2022 relative à la formation tout au long de la vie
- Je peux également prétendre, dans certains cas, à une période de préparation au reclassement en lien avec mon IGAPS et à des propositions de poste conformément à la note SG/SRH/SDPPRS relative à l'accompagnement au reclassement (à venir)

Je suis cadre souhaitant évoluer vers l'encadrement supérieur

- Je prends rendez-vous avec mon IGAPS de référence pour un entretien d'orientation
- Si je détiens un grade d'avancement, je peux me faire connaître auprès de la DES pour intégrer le vivier des statuts d'emploi ou autres emplois fonctionnels
- Je peux m'inscrire à la préparation au Tour extérieur des administrateurs de l'Etat et passer l'examen ou l'examen professionnel d'ingénieur en chef ou d'ingénieur de recherche (cf note de service Formco)

ÉVALUATION DE MON DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

J'évalue le dispositif d'accompagnement

J'ai un dernier entretien de suivi avec mon IGAPS de référence, je lui fais un retour qualitatif de mon parcours de mobilité

Je réponds à l'enquête du RAPS et toute autre enquête permettant de faire progresser les dispositifs d'accompagnement

FICHE n°3 :

Évolution des nouveaux dispositifs de l'accompagnement personnalisé

L'accompagnement personnalisé des agents a fait l'objet ces dernières années de plusieurs mesures législatives et règlementaires destinées à renforcer sa mise en œuvre notamment pour certains publics spécifiques ou à l'occasion de mesures de réorganisation.

La loi du 6 août 2019 de transformation publique et son décret d'application du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics confèrent ainsi un droit prioritaire d'accompagnement dans le cadre des opérations de restructuration de service.

De même, les ordonnances du 19 janvier 2017 et du 25 novembre 2020 et leurs décrets d'application (décret du 20 juin 2018 et décret du 22 avril 2022) instaurent une priorité et des mesures spécifiques d'accompagnement aux agents en situation d'inaptitude pour raison de santé.

Désormais, inscrit dans **l'article L421-3 du nouveau Code général de la fonction publique, tout « agent peut bénéficier à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel … ».**

L'article 6 du décret du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle, prévoit que chaque employeur public élabore un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé au bénéfice de ses agents, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents. Ce document identifie, en outre, l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents.

Les dispositifs relevant de la formation tout au long de la vie et du reclassement des agents pour raison de santé font l'objet de deux notes spécifiques et distinctes.

Les dispositifs propres à l'accompagnement individualisé des mobilités et des évolutions professionnelles, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel, le plan individuel de développement des compétences sont décrits dans la présente fiche.

S'agissant de l'encadrement supérieur, l'ordonnance du 2 juin 2021 pose les principes de la réforme pour la haute fonction publique, laquelle agit sur 3 volets : la formation, les parcours de carrière et le recrutement. Conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2021-1775 du 24 décembre 2021, « chaque département ministériel dispose d'un délégué ministériel à l'encadrement supérieur » chargé notamment :

- d'accompagner les cadres supérieurs dans leur parcours professionnel et de les conseiller en matière de mobilité ;
- de promouvoir et mettre en œuvre des actions d'accompagnement individualisé des cadres supérieurs ;
- d'accompagner la professionnalisation des processus de recrutement.

Toute nomination relevant de l'autorité compétente du délégué ministériel est soumise à l'avis préalable du délégué interministériel à l'encadrement supérieur.

Institués par le 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, de nouveaux dispositifs d'accompagnement personnalisé des agents complètent les dispositifs existants pour favoriser la concrétisation des projets d'évolution professionnelle des agents. Ils sont intégrés à l'offre de services d'accompagnement prévue par la présente note et complètent utilement les outils de la note du 07/12/2022 relative aux dispositifs de la formation tout au long de de la vie.

Bilan collectif du parcours professionnel

Désormais, chaque agent peut bénéficier d'un bilan personnalisé de son parcours professionnel, à sa demande ou à l'initiative de son employeur. Ce bilan, réalisé en groupe, prend la forme d'un document de synthèse comportant une analyse du parcours de l'agent, de ses motivations à conduire un projet d'évolution professionnelle pour l'aider à le mettre en œuvre.

Cet exercice est conduit par un acteur de l'accompagnement formé aux techniques d'entretien et de conseil en évolution professionnelle. Le référent handicap est systématiquement informé lorsque l'agent engagé dans un processus de bilan de parcours professionnel, est bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur en situation de handicap (BOETH).

Les modalités pratiques de réalisation de ce bilan sont définies par l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics.

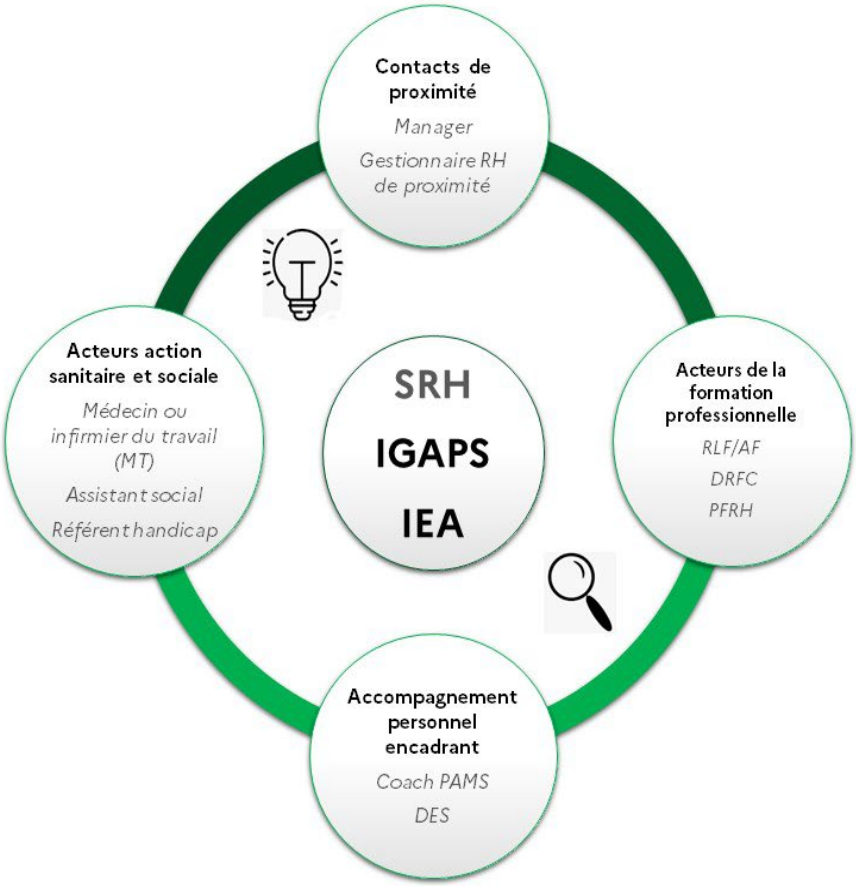
Plan individuel de développement des compétences

Le projet d'évolution professionnelle de l'agent ou le bilan de parcours personnalisé peuvent mettre en évidence des besoins d'acquérir de nouvelles compétences voire de les mettre à jour ou de les renforcer. Ainsi, à l'initiative de l'agent ou de l'employeur un accompagnement peut être demandé pour élaborer son plan individuel de développement des compétences, au regard du projet. Ce plan regroupe l'ensemble des actions et dispositifs de formation tout au long de la vie, nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'agent. Il prend la forme d'échanges réguliers avec son référent formation et d'un récapitulatif d'engagements réciproques (quelles actions, quelle durée, quel format, quelle échéance par exemple). Le référent handicap est systématiquement informé lorsque l'agent faisant l'objet d'un plan individuel de développement des compétences, est bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur en situation de handicap (BOETH).

Les modalités pratiques de réalisation de ce bilan sont définies par l'arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics.

FICHE n°4 :

Acteurs de l'accompagnement au ministère chargé de l'agriculture



GLOSSAIRE

AF : animateur de formation

APEC : association pour l'emploi des cadres

AS : assistants sociaux

BPI : banque publique d'investissement

CCI : chambre de commerce et d'industrie

CV : curriculum vitae

DES : délégation à l'encadrement supérieur

DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique

DRFC : délégué régional à la formation continue

GRH : gestionnaire ressources humaines

IEA : inspecteur de l'enseignement agricole

IGAPS : ingénieur / inspecteur général en appui aux personnes et aux structures

MT : médecin du travail

PAMS : pôle d'accompagnement du management et des services

PEP : place de l'emploi public

PFRH : plateformes régionales de formation et d'appui aux ressources humaines

RAEP : rapport d'analyse de l'expérience professionnelle

RAPS : réseau d'appui aux personnes et aux structures

RC : rupture conventionnelle

RF : référent formation

RH : ressources humaines

RLF : responsable local de formation

SAFIRE : système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale