

Contractualiser un parcours individuel de professionnalisation

Sommaire :

- Définition des besoins de compétences d'un agent----- p. 1
- Description des éléments d'un contrat de parcours individuel----- p. 1
- Mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation-----p. 2

En bref...

Un parcours individuel de professionnalisation s'élabore à partir de besoins de compétences clairement identifiés.

Sa définition, ainsi que celle du rôle des acteurs de sa mise en œuvre, sont formalisées dans un contrat.

La réalisation du parcours nécessite un suivi et une régulation, par un pilote dont les activités sont préalablement précisées.

Cette fiche présente les différentes étapes relatives à la contractualisation d'un parcours individuel de professionnalisation : depuis la définition des besoins de compétences de l'agent jusqu'à la mise en œuvre du parcours.

Elle a pour objectif de préciser les principales modalités d'élaboration et composantes d'un contrat. Elle ne constitue pas un modèle de contrat-type de parcours individuel de professionnalisation.

Définition des besoins de compétences d'un agent

Un agent en poste ou nouvellement recruté, doit mettre en œuvre des compétences pour réaliser les activités relatives à ce poste.

Ces compétences requises sont généralement précisées sur une fiche de poste.

Pour vérifier si l'agent est capable de mettre en œuvre ces compétences : un diagnostic sera alors réalisé. Il permettra de définir les besoins de compétences nécessaires pour combler l'écart constaté entre les compétences acquises (démontrées dans le poste ou identifiées par ailleurs) et celles requises pour le poste.

En règle générale, ce diagnostic est réalisé conjointement par l'agent et son supérieur hiérarchique.

L'expression des compétences repose sur trois éléments ⁽¹⁾:

- les connaissances de l'agent (savoirs et savoir-faire : «savoir agir»),
- les conditions de réalisation des activités (organisation, moyens : «pouvoir agir»),
- la volonté d'action (reconnaissance, motivation : «vouloir agir»).

Le management doit prendre en compte ces éléments pour faire agir l'agent avec le maximum de professionnalisme et mettre en œuvre les moyens pour obtenir les compétences manquantes, nécessaires à l'exercice optimal des activités liées au poste.

Description des éléments d'un contrat de parcours individuel

En matière de professionnalisation, l'action repose essentiellement sur le « savoir agir », par le développement des connaissances : celui-ci consistant à acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire.

La formation, sous différentes formes, et les situations professionnalisantes contribuent à ce développement (cf.« En lignes » [fiche technique n° 12](#)) et seront organisées pour constituer un parcours spécifique.

(1)Guy Le Boterf - « L'ingénierie des compétences »

Ce parcours spécifique devra :

- être adapté aux besoins de compétences de l'agent, à ses caractéristiques individuelles (habitudes d'apprentissage, rapidité d'acquisition des savoirs et savoir-faire, degré d'autonomie) et à ses contraintes personnelles (éloignement familial, handicaps particuliers, etc.) ;
- prendre en compte les moyens nécessaires à mettre en place (matériels et financiers, notamment).

Afin de préciser les attentes, l'organisation et les modalités relatives à ce parcours, un contrat sera établi entre l'agent et son service.

Il comprendra les éléments suivants :

- dénomination, nature, qualification et rôle principal de chaque contractant,
- finalités du parcours (quelles sont les raisons justifiant ce parcours),

- compétences concernées par le parcours,
- détail des différentes étapes du parcours (formations, situations professionnalisantes, points de contrôle et d'évaluation, etc.) et de leurs objectifs,
- organisation générale du parcours et des différentes étapes :
 - planification (enchaînement des étapes, durées),
 - intervenants (qualités, rôles, responsabilités, moments d'intervention),
- modalités de suivi et d'évaluation,
- productions éventuelles à réaliser,
- engagement des parties prenantes et durée de l'engagement,
- etc.

Mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation

Un parcours individuel de professionnalisation nécessite la mise en place d'un pilotage.

Ce dernier peut être assuré par le supérieur hiérarchique de l'agent (dans le cas d'un parcours simple) ou par une personne identifiée pour ses compétences en matière de gestion de projet et d'ingénierie de professionnalisation (dans le cas d'un parcours plus complexe).

Il appartient au pilote de :

- définir les grandes lignes du parcours en planifiant les différentes phases ;
- programmer et coordonner les actions ;
- proposer le budget à prévoir, ainsi que les partenariats à mettre en place et leur contractualisation éventuelle ;
- préciser les objectifs de formation aux différents intervenants pédagogiques, ainsi que les conditions de réalisation des actions de professionnalisation ;
- adapter le planning originel à la progression pédagogique de l'agent, aux contraintes et aléas divers ;

- organiser les échanges entre les différents acteurs ;
- faire respecter les délais, les coûts et les engagements ;
- conseiller l'agent tout au long du parcours ;
- participer à l'évaluation des acquis avec les intervenants pédagogiques ;
- rédiger un bilan du parcours et rendre compte à la hiérarchie.

Il revient à l'agent concerné de :

- suivre les actions de professionnalisation retenues ;
- proposer les adaptations qu'il estime utiles pour sa professionnalisation ;
- participer aux contrôles de connaissance programmés ;
- effectuer son propre bilan du parcours ;
- participer, avec son supérieur hiérarchique, à une évaluation des compétences acquises..

Pour aller plus loin

- « En lignes » - Fiches techniques N°5 (« Créer la compétence collective ») et N°12 (« Construire un parcours individuel de professionnalisation »)
- École de la GRH – Deuxième rencontre professionnelle : « Gérer les compétences et accompagner les parcours » - Dossier réalisé par les centres de ressources documentaires des cinq IRA – Mars/avril 2008
(http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/dossier_documentaire.pdf)
- La professionnalisation : Acquérir et transmettre des compétences – Ouvrage collectif – Collection Agir sur... dirigée par l'ANACT et l'APRAT