



# 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°5 : le parcours « découverte métier »

### PRÉSENTATION ET ENJEUX DE LA MESURE

Cette mesure doit permettre de proposer à l'agent un cycle de rendez-vous avec ses principaux interlocuteurs à un moment où il doit appréhender rapidement son nouvel écosystème.

Cette période cruciale devrait idéalement faire l'objet d'un tuilage avec le prédécesseur de l'agent en poste ou alors d'un binôme rapproché avec le supérieur hiérarchique ou une personne qualifiée au sein du bureau.

Cette période doit permettre le renforcement du lien avec le tuteur/mentor, le cas échéant et de pouvoir bénéficier d'un coach interne, un parrain et/ou un référent métier.

Le premier mois de prise de poste est la période qui doit permettre d'approfondir la découverte de la structure (Cycle de formation initiale, conférences...).

ACTEURS	LEVIERS D'ACTION	RESSOURCES ET OUTILS
Manager Collègues Prédécesseur DRH Gestionnaire RH de proximité Tuteur/mentor Coach interne Parrain Référent métier	Mobilisation de la hiérarchie et des agents déjà en poste pour définir les attendus, les objectifs, les tâches à réaliser, l'organisation du travail et le parcours de visite de courtoisie,  Le bureau des RH de proximité doit faciliter l'accueil de l'agent en formation initiale et son inscription à des conférences de découverte de la structure et de ses missions, Il doit être proactif et proposer à l'agent un parcours de formation en lien avec le bureau de l'agent, Rencontre avec le mentor/tuteur désigné de l'agent et organisation des échanges entre eux.	<a href="#"><u>« Livret du tuteur » de l'académie de Paris</u></a>

## POINTS DE VIGILANCE

- Cette action ne peut pas être négligée par la hiérarchie car le gain engendré in fine sera supérieur au temps initialement consacré à sa préparation.
- L'agent peut être écrasé par l'information qu'on lui transmet et perdre pied. Il est donc nécessaire de hiérarchiser les informations à faire passer. Dans ce contexte, la mise en place d'un système de mentorat/tutorat facilite l'intégration de l'agent bien au-delà du premier mois.
- La mise en place d'un parcours « découverte métier » a un vrai impact sur la qualité de vie au travail (environnement, conditions de travail).

## BONNES PRATIQUES MINISTÉRIELLES

### Ministère des armées

Pour les personnels « Civils de la défense » :

- Pour les cadres sortant des IRA à partir de 2020, ajout dans le dispositif d'accueil (parcours d'intégration des cadres civils), d'un volet « vis mon poste » de 6 journées visant à faire découvrir les missions des interlocuteurs réguliers du nouvel arrivant

### Ministère de la justice

- Le Renforcement de la politique d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants à Direction interrégionale de la protection judiciaire de la jeunesse (DIRPJJ) d'Île-de-France est soutenu dans le cadre du Fonds d'Innovation RH de la DGAFP.

Depuis trois ans, une journée d'accueil « NEWCOMERS » innovante basée sur la pédagogie du jeu est organisée avec pour objectif de développer leur autonomie dans leur parcours, mais également leur sentiment d'appartenance à l'institution et leur adhésion à ses valeurs.

### Ministères chargés de l'éducation et de l'enseignement supérieur

#### Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse

Les académies organisent des dispositifs d'accueil pour les professeurs stagiaires, lors de la dernière semaine du mois d'août. Cette semaine de pré-rentrée leur permet de découvrir l'environnement de travail et de s'approprier les principaux enjeux.

Cette semaine se décompose de la manière suivante :

- 1 journée d'accueil académique présidée par le Recteur ou la Rectrice et animée par les services gestionnaires et les inspections pédagogiques
- 2 journées en INSPE (Institut national supérieur du professorat et de l'éducation) pour préparer la prise de fonction
- 1 journée en établissement scolaire organisée par le chef d'établissement et l'équipe administrative ou le directeur d'école
- 1 journée de travail avec le professeur tuteur (la prise de contact a été rendue possible dès la fin juillet grâce à une application gérant l'affectation des stagiaires)

- Le tuteur en établissement a une mission de formation : il aide son stagiaire à s'approprier les enjeux de son nouveau métier, à développer sa pratique et à se construire une identité professionnelle. Par des observations croisées de leurs pratiques d'enseignement et des temps de construction de cours, le professeur tuteur amène son stagiaire à développer ses compétences professionnelles et sa capacité à analyser ses propres pratiques.

Les professeurs contractuels, recrutés le plus souvent en cours d'année, peuvent bénéficier d'un temps d'observation et de formation dans les établissements d'affectation avec un accompagnement par les membres des équipes pédagogiques, des guides pédagogiques et des parcours de formation en ligne notamment en amont de la prise de fonction.

Les cadres pédagogiques (chefs d'établissements et inspecteurs) bénéficient d'un tutorat en plus de leur formation statutaire dans le cadre de leur première année de prise de poste. Pour les cadres stagiaires recrutés par concours ayant des parcours antérieurs riches et divers, un diagnostic du niveau de maîtrise de nombreuses compétences professionnelles est établi. Le tuteur proposera alors tout au long de l'année des situations professionnelles permettant de développer celles qui doivent être renforcées ou offrant au stagiaire des contextes d'exercice différents de ceux qu'il maîtrise déjà (travail de partenariat avec les collectivités locales, les partenaires institutionnels, observation en classe de maternelle pour des inspecteurs ou des chefs d'établissements de l'enseignement secondaire...).

Le cadre stagiaire bénéficie ainsi d'un parcours sur mesure, permettant d'enrichir sa connaissance du terrain, de l'institution dans son ensemble et des partenaires extérieurs.

### **Ministère chargé de l'agriculture**

- Le Guide du Recrutement paru en février 2019 (dans le cadre de la démarche de double labellisation du MAA) prévoit un point « Accueil et intégration des nouveaux arrivants ». La période d'intégration se déroule sur une année et varie selon la difficulté du poste, l'aptitude de l'agent à s'intégrer et l'accompagnement mis en place par l'encadrant.

A titre d'exemple, les nouveaux arrivants affectés à la DGAL bénéficient du parcours d'accueil évoqué dans la [Fiche 1](#) et d'un [Parcours qualifiant](#) qui vise à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des missions. Cette acquisition peut se faire par différents moyens : auto-formation, formation (certaines formations sont obligatoires), tutorat, échanges de pratiques. Le parcours qualifiant dure environ une année.

S'agissant des Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) nouvellement recrutés, un « Vademecum pour l'accompagnement de la prise de poste » a été réalisé conjointement avec le MTES en 2018. Il prévoit notamment un entretien à 4 semaines et un bilan à 6 mois avec l'IGAPS en charge de la structure d'affectation.

- La première semaine d'arrivée permet également de mettre en place un éventuel tutorat ou coaching. Plusieurs dispositifs de tutorat existent au MAA ; le dernier date de 2019 et s'adresse aux cadres de proximité primo-accédant affectés en service déconcentré (y compris en DDI). L'accompagnement par coaching concerne principalement les cadres supérieurs.

### **Ministères Economiques et Financiers**

A la Douane, chaque structure territoriale développe des supports et le parcours d'accueil adapté. La direction générale prévoit, à titre d'exemple, la remise d'un livret d'accueil assorti d'une journée de découverte des services.

Le réseau des référents managériaux locaux, véritable appui local, apporte une attention particulière à l'accueil en 2019. Il répond aux besoins exprimés par les managers à l'occasion de leur prise de fonctions. Leurs productions sont partagées ensuite au sein du réseau pour mutualiser les bonnes pratiques.

### **Services du Premier ministre**

Lors du stage d'accueil, l'offre de formation est présentée et l'accent est mis sur les divers parcours métiers ainsi que les formations obligatoires (ex : parcours des managers).

### **Ministères sociaux**

Les cadres sortant des IRA et affectés dans les services déconcentrés du ministère chargé du travail et de l'emploi suivent, à l'issue de leurs parcours d'intégration dans les ministères sociaux, une formation métier dispensée par l'INTEFP (Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) avec l'objectif qu'ils puissent appréhender l'ensemble des politiques publiques portées par le ministère du travail.

*Start up et virtual « on-boarding »* : renouveler et moderniser les premiers moments d'intégration grâce à des applications innovantes.