**Collectivité/Etablissement public** :

1. **Les orientations générales en matière de promotion**

* **L’avancement de grade**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Actions à réaliser** | ❑ Définir un ratio promus/promouvables pour l’ensemble des grades  ❑ Revoir les ratios promus/promouvables en vigueur |  |
| **Critères retenus pour l’avancement de grade**  *Cochez les critères que vous souhaitez retenir*  *Et définissez la pondération pour chaque critère* | **Liste des critères :**  ❑ Privilégier l’obtention d’un examen professionnel  ❑ Prendre en compte l’effort de formation et / ou de préparation d’un concours ou d’un examen    ❑ Mettre en adéquation grade /fonctions et responsabilités / organigramme  ❑ Privilégier l’ancienneté dans le grade / dans la collectivité  ❑ Reconnaître l’investissement et la motivation  ❑ Reconnaître l’expérience acquise et la valeur professionnelle  ❑ Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité  ❑ Prendre en compte les compétences acquises dans le secteur privé, associatif, syndical  ❑ Respecter l’équilibre femme /homme (en fonction de l’effectif du grade) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |

* **La promotion interne**

Il s’agit des critères de dépôt d’un dossier de candidature à la promotion interne.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Critères retenus pour**  **proposer un agent à la promotion interne**  *Cochez les critères que vous souhaitez retenir*  *Et définissez la pondération pour chaque critère* | **Liste des critères :**  ❑ Privilégier l’obtention d’un examen professionnel  ❑ Mettre en adéquation grade /fonctions et responsabilités / organigramme  ❑ Prendre en compte l’effort de formation et / ou de préparation d’un concours ou d’un examen  ❑ Prendre en compte la présentation au concours d’accès au grade    ❑ Reconnaître la valeur professionnelle  ❑ Répondre à un souhait de mobilité interne ou externe formulé par l’agent  ❑ Reconnaître l’investissement et la motivation  ❑ Prendre en compte la diversité du parcours professionnel au sein de la collectivité  ❑ Prendre en compte les compétences acquises dans le secteur privé, associatif, syndical  ❑ Respecter l’équilibre femme /homme (en fonction de l’effectif du grade)  ❑ Prendre en compte l’ancienneté dans le grade / dans la collectivité  ❑ Prendre en compte les avancements et les promotions déjà prononcés | **Pondération des critères : nombre de points /100** |

1. **Les orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Quels indicateurs pour évaluer la valeur professionnelle et l’engagement professionnel**  *Cochez les indicateurs que vous retenez et leur pondération* | ❑ Le compte-rendu d’entretien professionnel annuel  ❑ Les formations suivies  ❑ La qualité des travaux rendus ou/et projets réalisés  ❑ La diversité des parcours et des fonctions exercées (y compris dans les secteurs privé, associatif, syndical…)  ❑ L’accomplissement d’une démarche en VAE  ❑ L’accompagnement pédagogique en interne (des nouveaux arrivants, tutorat …) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |
| **Quelles actions pour accompagner les agents dans leurs parcours professionnels**  *Cochez les actions que vous souhaitez retenir*  *Et définissez la pondération pour chacune* | ❑ Communiquer sur les dispositifs de préparation au concours et examens professionnels  ❑ Fixer les règles des accès aux préparations des concours et examens prof. :  ❑ le cadencement  ❑ le lien avec le besoin de la collectivité  ❑ le lien avec le projet professionnel de l’agent  ❑ la prise en compte de l’investissement et de la motivation  ❑ Communiquer sur les suites données après obtention du concours ou examen (nomination interne ou accompagnement à une nomination externe) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |
| **Quels critères pour nommer un agent suite à la réussite au concours ou à l’examen**  *Cochez les critères que vous souhaitez retenir*  *Et définissez la pondération* | ❑ Mettre en adéquation grade /fonctions et responsabilités / organigramme  ❑ Prendre en compte l’effort de formation et / ou de préparation d’un concours ou d’un examen  ❑ Prendre en compte les compétences professionnelles et capacités d’adaptation aux nouvelles missions  ❑ Reconnaître l’investissement et la motivation  ❑ Prendre en compte les compétences acquises dans le secteur privé, associatif, syndical  ❑ Répondre à un souhait de mobilité interne ou externe formulé par l’agent  ❑ Répondre à un besoin de la collectivité    ❑ Respecter l’équilibre femme /homme (en fonction de l’effectif du grade) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |
| **Quelles actions pour favoriser l’accès à des fonctions supérieures, faciliter la mobilité interne ?**  *Cochez les actions que vous souhaitez retenir*  *Et définissez la pondération pour chacune* | ❑ Proposer à l’agent des missions d’un niveau supérieur ou des responsabilités supplémentaires  ❑ Mettre en place une bourse de l’emploi interne  ❑ Instaurer un tutorat et / ou un accompagnement dans les nouvelles fonctions  ❑ Proposer des stages d’immersion ou des mises en situation sur des postes à responsabilité  ❑ Favoriser l’accès à des parcours spécifiques (métiers de manager, poste à responsabilité, responsable financier…)  ❑ Proposer des formations qualifiantes (universitaires, professionnelles…) | **Pondération des critères : nombre de points /100** |