

Le passeport de compétences : un outil d'accompagnement du parcours des agents contractuels



Une déclinaison de la Charte interne des personnels contractuels

L'Institut s'est engagé à faciliter l'intégration des agents contractuels ainsi qu'à offrir un accompagnement adapté.

C'est dans ce cadre que l'Inra propose notamment à chaque agent, recruté pour une durée d'au moins six mois, d'élaborer un **passeport de compétences** destiné à l'accompagner tout au long de son contrat (cf. action n°12 de la Charte).

Pour mettre en valeur les compétences développées

Le passeport permet ainsi de visualiser les compétences acquises au travers des activités confiées et devient un outil au service de l'employabilité future des agents contractuels.

De la phase d'expérimentation à la généralisation du dispositif

Depuis mars 2015, le passeport de compétences a été utilisé dans plusieurs centres, et en particulier dans trois d'entre eux, afin d'expérimenter cet outil et l'adéquation des supports mis en place. Le bilan dressé s'est avéré positif pour les agents ayant bénéficié de cette mesure.

Certains aspects ont été précisés et ajustés pour permettre une meilleure appropriation du dispositif et améliorer son suivi. La phase d'expérimentation étant désormais achevée, la généralisation de cet outil d'accompagnement des personnels contractuels est entré en vigueur le 1^{er} avril 2017.



Une information systématique des agents contractuels

A compter de cette date, les nouveaux agents recrutés pour une durée de plus de six mois (ainsi que les agents en activité au 1^{er} avril 2017 dont l'ancienneté est d'au moins six mois) recevront un courrier leur proposant la possibilité d'initier un passeport de compétences et de bénéficier de l'accompagnement adapté à leurs besoins.



Cet outil n'est pas imposé aux agents contractuels, la réussite de ce projet nécessitant une adhésion personnelle.

Le passeport s'inscrit dans un dispositif d'accompagnement global

Les personnels contractuels bénéficient de l'appui de l'ensemble des acteurs de ressources humaines de proximité, dès leur recrutement. Aux côtés des directeurs et des gestionnaires d'unité, ils veillent à accompagner les agents pendant la durée de leur parcours à l'Inra.

Exemples : journée d'accueil, actions de formation, visite médicale de prévention, accompagnement social, entretien de bilan en fin de contrat, aide à la rédaction de CV, préparation aux entretiens d'embauche, etc.

EN SAVOIR PLUS

Site Intranet RH : "Vous êtes...
agents contractuels"

Passeport de compétences



Utilité du dispositif, acteurs de la démarche et conseils aux agents

Formaliser son parcours pour mieux préparer son avenir

Le passeport de compétences permet d'**identifier** :



la place de l'agent et de la plus-value apportée par celui-ci dans un collectif



les contributions de l'agent au travers des réalisations effectuées



les formations suivies



les compétences mises en oeuvre



les contacts créés pour la constitution d'un réseau professionnel

Le passeport de compétences participe ainsi à donner du **sens au travail** effectué par l'agent à l'Inra et devient un outil au service de son **employabilité future**.

Pour illustrer et/ou argumenter un CV, une lettre de motivation

Pour étayer un dossier de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour préparer un entretien d'embauche ou d'évaluation

Les acteurs du dispositif

L'acteur principal est l'**agent** lui-même qui a accepté de s'engager dans la démarche d'élaboration du passeport de compétences. A ses côtés, un **référént de proximité** est identifié au sein de son unité pour le guider et le conseiller dans la construction de son passeport. Un **responsable local RH du dispositif**, dont le nom figure dans le courrier adressé aux agents, coordonne le déploiement du passeport sur le centre et accompagne les agents et les unités, avec l'appui des autres acteurs RH.



La maquette du passeport de compétences ainsi que son guide pratique de mise en oeuvre sont disponibles sur le site [Intranet RH](#).

Conseils à l'attention des agents contractuels

La **construction** du passeport de compétences est **progressive** : les rubriques sont à remplir au fur et à mesure. Il est conseillé de noter ce qui semble pertinent à un instant donné et de l'enrichir tout au long du contrat. Néanmoins, des rubriques peuvent rester vierges dans le document.

Le passeport est un outil mis à la disposition de l'agent et doit être utilisé sur la base du volontariat, il nécessite du temps, de l'**implication** et de la motivation. Il reste la propriété de l'agent. Il lui appartient de le compléter et de l'enrichir au travers des activités accomplies, des formations suivies et des échanges réalisés avec son référent de proximité. Le passeport n'est pas un outil d'évaluation.

Contacts

Le responsable local RH du dispositif de votre centre