



Groupe de travail Mobilité interne

Direction des Ressources Humaines

04 juin 2019

Sommaire

1. La mobilité interne à AMU : contexte et enjeu du groupe de travail
2. Le retour de la gouvernance aux propositions du groupe de travail
3. Une proposition complémentaire
4. Le pôle Développement RH : partenaire du parcours professionnel des agents
5. La nouvelle charte : des perspectives plus larges pour les agents et les structures
6. Prochaines étapes

1. La mobilité interne à AMU : contexte et enjeu du groupe de travail

- **SDRH** : enjeu fort pour lier explicitement les besoins RH au contrat d'établissement mais également positionner la mobilité comme un outil majeur des parcours professionnels des agents.



- Constat d'une **charte de la mobilité** interne qui date de 2014 et qui fait état d'un certain nombre de freins.

Principales données pour illustrer la thématique:

- Une évolution mesurée de la mobilité :

2018	2017	2016
86	75	66

- 41% des postes ne sont pas accessibles aux titulaires
- La mobilité interne est davantage fructueuse pour les agents non titulaires (26% des postes sont pourvus par des ANT en 2015 contre 51% en 2017)
- Les conditions de la charte ont conduit à rejeter 28 candidatures en 2017 (contre 20 en 2015) qui ne respectaient pas les conditions d'éligibilité

1. La mobilité interne à AMU : contexte et enjeu du groupe de travail

- Mise en place d'un groupe de travail qui s'est réuni à 4 reprises pour établir des propositions afin de dynamiser la mobilité interne.
- Dans le cadre des 5 thématiques d'amélioration soulevées par le GT, la gouvernance s'est prononcée en faveur des propositions présentées ci-après.

Le lien entre le support du poste proposé et le support occupé par l'agent candidat

L'avis du supérieur hiérarchique et ancienneté sur le poste

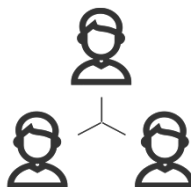
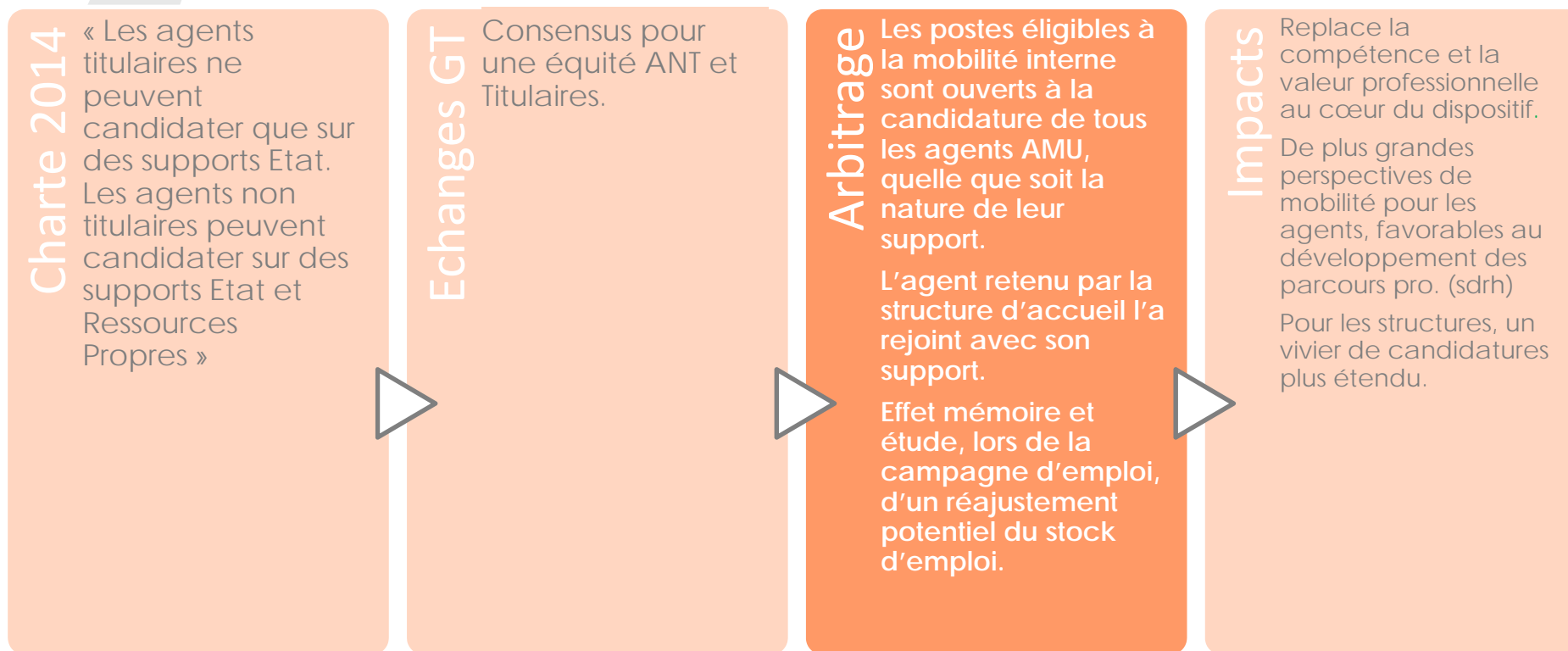
Les modalités de gestion de la mobilité (campagne ou fil de l'eau)

Le niveau de catégorie et corps requis

La prise en compte du diplôme

2. Le retour de la gouvernance au sujet des propositions du GT

Thématique 1 = Le lien entre le support du poste proposé et le support occupé par l'agent candidat

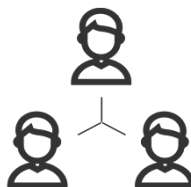
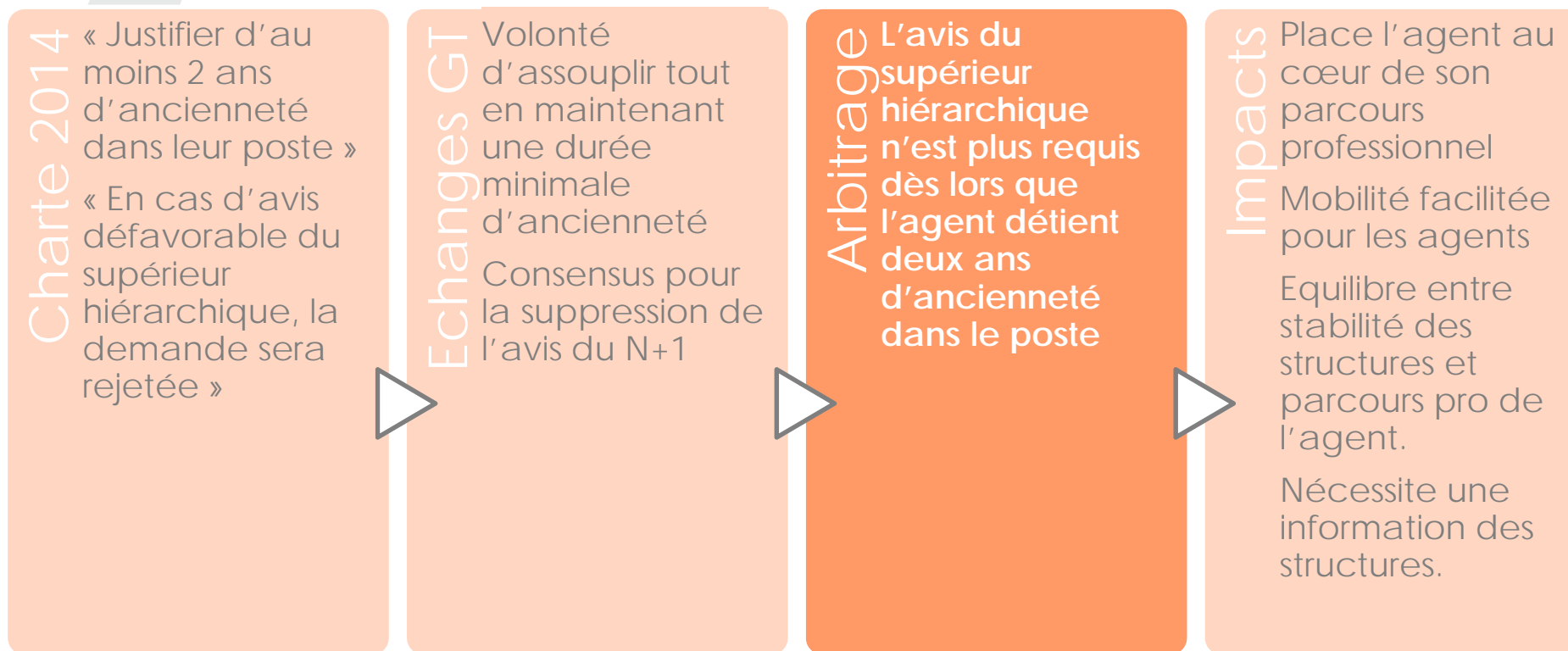


Nouvelle Charte Mobilité interne

« Les personnels éligibles à la mobilité peuvent candidater à un poste (fonction) quelle que soit la nature du support budgétaire d'accueil »

2. Le retour de la gouvernance au sujet des propositions du GT

Thématique 2 = Recevabilité de la candidature : ancienneté requise et avis du supérieur hiérarchique

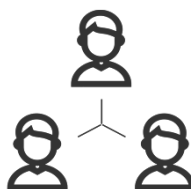
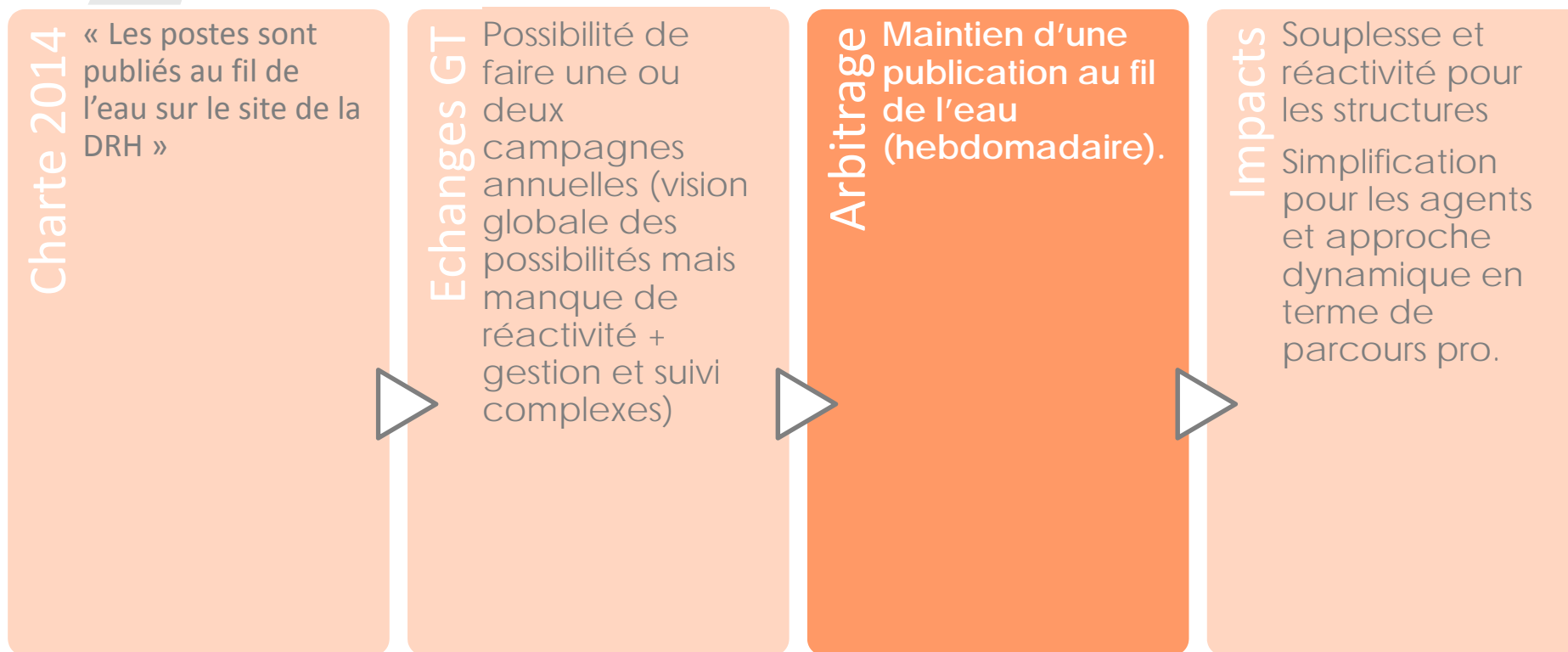


Nouvelle Charte Mobilité interne

« Pour être éligible à la mobilité interne, l'agent doit justifier de deux ans d'ancienneté dans son poste et informer le responsable de la structure de sa démarche »

2. Le retour de la gouvernance au sujet des propositions du GT

Thématique 3 = Les modalités de gestion de la mobilité : campagne ou fil de l'eau?

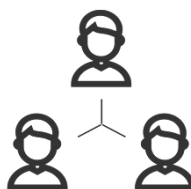
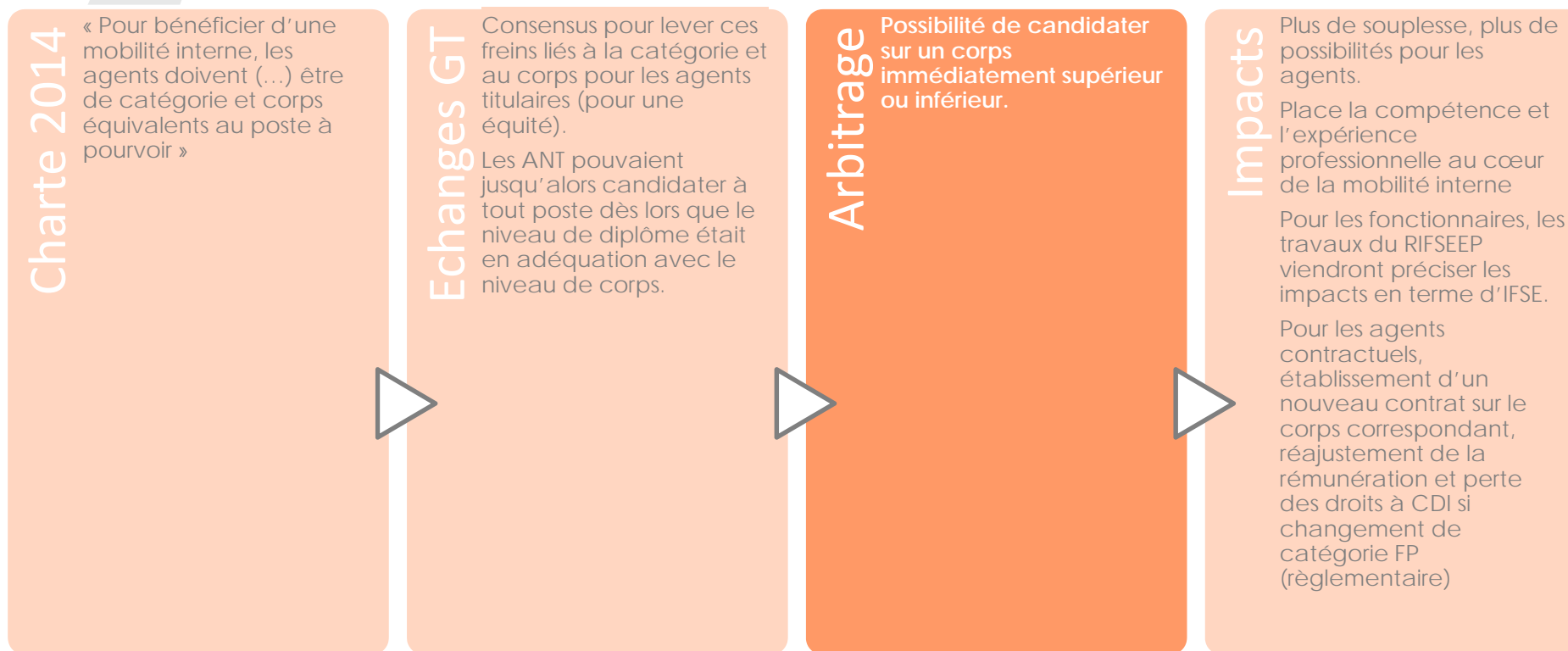


Nouvelle Charte Mobilité interne

« Une fois par semaine, les postes sont publiés sur le site de la DRH et un message est envoyé à l'ensemble des agents BIATSS »

2. Le retour de la gouvernance au sujet des propositions du GT

Thématique 4 = Le niveau de catégorie et de corps requis



Nouvelle Charte Mobilité interne

« Pour bénéficier d'une mobilité interne, les agents doivent être de corps équivalents au poste à pourvoir ou de corps immédiatement supérieur ou inférieur »

2. Le retour de la gouvernance au sujet des propositions du GT

Thématique 5 = La prise en compte du diplôme

Charte 2014

« Si aucune candidature de catégorie et corps équivalent en adéquation avec le poste n'était enregistrée (...) les candidatures d'agents de catégorie et corps différents du poste à pourvoir seraient prises en compte sous réserve que les conditions de diplôme requis pour l'accès au corps du poste publié soient remplies »

Echanges GT

Large majorité du GT pour la suppression de la condition de diplôme pour une meilleure prise en considération de l'expérience professionnelle

En adéquation avec la logique des concours ITRF où pour les concours internes c'est l'ancienneté qui fait foi et non le niveau de diplôme. (ou demande d'équivalence au titre de l'expérience pro en externe)

Arbitrage

L'unique condition de diplôme est supprimée pour candidater à un poste de catégorie et corps différents de ceux de l'agent. Le diplôme et l'expérience professionnelle seront désormais pris en considération.

Si le diplôme est en adéquation avec le corps du poste > candidature éligible.

Si non, étude de l'éligibilité de la candidature au regard de l'expérience professionnelle par la DRH.

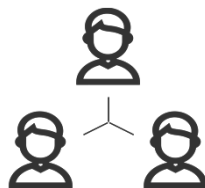
Impacts

Une place plus forte pour la compétence et l'expérience professionnelle

Lien renforcé entre l'investissement AMU dans les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels (formations, VAE, Bilans de compétences) des agents et perspectives de mobilité.

Un vivier de candidatures plus large pour les structures.

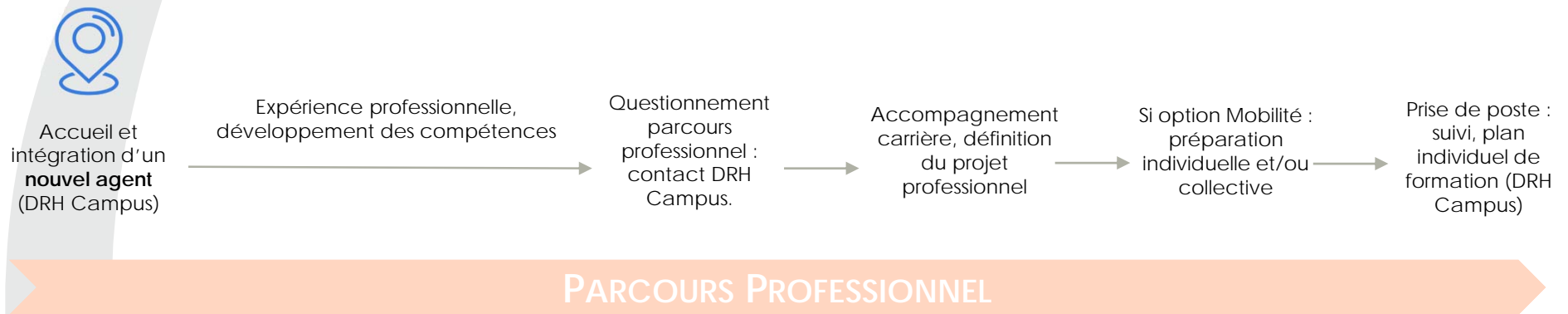
Rdv en DRH campus pour étude de l'éligibilité de la candidature



Nouvelle Charte Mobilité interne

« Les candidatures d'agents de catégorie et corps différents du poste à pourvoir seront étudiées sous réserve que la condition de diplôme soit respectée ou que l'expérience professionnelle en constitue une équivalence. Sur ce dernier point, un entretien en DRH Campus sera obligatoirement proposé pour étudier la recevabilité. »

3. Le Pôle Développement RH, partenaire du parcours professionnel des agents



Le Pôle Développement RH – niveau central

- Plan de communication et de valorisation de la mobilité interne
- Pilotage et sécurisation du processus, garant de l'homogénéisation des pratiques
- Formation et développement des compétences
- Prise en charge de l'activité campus Pharo

Le Pôle Développement RH – niveau campus

- Accompagnement des agents
- Accompagnement des structures

3. Le Pôle Développement RH, partenaire du parcours professionnel des agents

Le plan de communication et de valorisation de la mobilité interne

Communication

- Présentation des résultats du GT Mobilité au CT de Juin
- Présentation pour avis de la Charte au CT de Juillet
- Information et conseil par les DRH Campus dans le cadre de leur mission d'accompagnement (dès septembre)
- Publication d'un article dans la Lettre AMU (dernier trimestre)
- Création d'un flyer et diffusion à l'ensemble des personnels Biatss (mail et site web drh) ainsi qu'une diffusion spécifique à l'ensemble de l'encadrement (présentation lors des réunions directions centrales) - dernier trimestre
- Organisation de sessions d'informations / échanges collectifs au sein de chaque DRH Campus.
- Une communication régulière des postes à pourvoir dans la Newsletter AMU (et site web DRH) avec plusieurs approches :
 - Valorisation d'une structure qui recrute
 - Zoom sur un poste en particulier pour mettre en lumière les 3 avantages du poste

3. Le Pôle Développement RH, partenaire du parcours professionnel des agents

Le plan de communication et de valorisation de la mobilité interne

Valorisation de la mobilité interne

- **Organisation d'un forum annuel de la mobilité interne.**

L'objectif est de valoriser les métiers et les parcours au sein de l'établissement, mettre en avant des structures qui recrutent et donner une vision complète à l'agent de l'accompagnement réalisé par l'établissement.

Bourse à l'emploi

Ateliers collectifs sur les clés du projet professionnel

Conseil individuel sur le CV et la lettre

Sur Aix et Marseille

Des conférences sous forme de partages d'expérience de mobilités réussies (agents et structures)

3. Le Pôle Développement RH, partenaire du parcours professionnel des agents

Formation et développement des compétences

La mobilité interne

- « Préparation à la mobilité interne » 2 jours :
- S'adresser à un public : préparer et organiser sa prise de parole, appliquer des techniques de communication pour exposer clairement son message
- Sa candidature et son entretien: identifier ses compétences, rédiger son CV.

Développer ses compétences transverses

- Certification Bureautique (TOSA)
- Certification Orthographe (Voltaire)
- Gestion de projet (digital learning)
- Gestion du temps et des priorités (techniques théâtrales)
- Anglais

Connaitre son environnement professionnel

- Structure et fonctionnement des universités
- Les grands principes RH
- Les grands principes en gestion financière
- Les grands principes de la recherche
- (...)

Se préparer à un nouveau métier

- Devenir Manager (en construction)

3. Le Pôle Développement RH, partenaire du parcours professionnel des agents

L'accompagnement individuel des agents en proximité

Deux acteurs :

- Le responsable DRH Campus : accompagne et conseille l'agent dans son parcours professionnel et particulièrement dans sa démarche de mobilité. Il donne les clés à l'agent mais ne fait pas à sa place.
- L'agent : il est l'acteur de son parcours. Il s'engage dans la démarche de manière volontaire, il en suit le déroulé et met en œuvre les actions.

Offre de services des candidats potentiels (à la demande de l'agent)

- Accompagnement projet professionnel 1 à 3 entretiens d'une 1H30 selon besoin avec travail de l'agent entre chaque séance. (analyse des compétences et aide à la définition du projet, analyse des postes en mobilité et définition cible, plan de formation personnalisé)
- Aide à la rédaction du CV et de la lettre : 1 entretien (1 heure), puis relecture et conseils par le RRH Campus par mail.
- Conseil sur la préparation à l'entretien, exercices : 1 entretien (1 heure)

Offre de service des candidats non retenus (sur proposition de la DRH)

- Proposition systématique d'une date d'entretien « débrief » aux candidats non retenus. Echanges sur les points forts et axes d'amélioration. 30 minutes
- A l'issue, proposition à l'agent d'activer tout ou partie de l'offre d'accompagnement ci-contre

4. La nouvelle charte, des perspectives plus larges pour les AGENTS

Davantage d'opportunités : peu importe mon statut je peux postuler à tous les postes et je peux candidater sur des niveaux de corps supérieur ou inférieur

L'établissement m'offre des perspectives de développement et de reconnaissance de mes compétences

Mon expérience et mes compétences sont primordiales : mon diplôme n'est plus un frein

Je suis actrice / acteur de mon parcours : l'avis de mon N+1 n'est plus un frein

Ma DRH Campus m'offre un accompagnement individuel sur mesure

Toutes les semaines, je suis informé(e) des nouveaux postes proposés à la mobilité



4. La nouvelle charte, des perspectives plus larges pour les

STRUCTURES

Je bénéficie de candidats de plus en plus formés et qui sont engagés dans leur parcours professionnels

L'expérience et les compétences des agents de ma structure sont reconnus, valorisés : un vrai facteur de motivation et engagement

Je peux pourvoir mes postes plus rapidement grâce à un vivier de compétences plus large

La publication au fil de l'eau ma garantie une plus grande réactivité et réduit mes délais pour pourvoir mon besoin en recrutement

Ma structure et mes métiers sont davantage mis en lumière et valorisés



4. Prochaines étapes

