



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DISPOSITIF PARCOURS ET CARRIÈRE

La Foire aux questions

Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État

1

Quel est le contenu de ce dispositif ?

Chaque cadre supérieur de la fonction publique est appelé à bénéficier d'une analyse de carrière tous les 6 ans, réalisée par un rapporteur et validée par une instance collégiale, le comité « Parcours et carrière ».

Ce dispositif consiste en une analyse de parcours et de carrière professionnelle au travers d'un regard croisé du cadre, de ses pairs, de ses collaborateurs, du rapporteur, de l'instance collégiale. Élaboré à partir d'une approche par les compétences, il permet de formuler des recommandations adaptées à votre projet et à vos besoins, de reconnaître vos talents et de mieux construire votre parcours professionnel.

Les rapporteurs émettent des recommandations écrites en termes de parcours, de formation et de développement professionnel afin de vous permettre de progresser, de vous orienter et d'explorer des perspectives professionnelles variées. Ces recommandations sont validées et enrichies par une instance collégiale et professionnelle, autonome vis-à-vis de la ligne hiérarchique, le comité « Parcours et carrière ». La démarche « Parcours et carrière » est en ce sens un outil de développement des compétences et de progression personnelle.

2

Quelle est l'utilité de cette démarche ? N'est-elle pas redondante avec les évaluations dont j'ai fait l'objet ?

Le dispositif « Parcours et carrière » recouvre une triple dimension d'orientation, de développement professionnel et d'évaluation des compétences.

Il a pour objectif d'apprécier vos compétences et vos réalisations en portant un regard sur l'ensemble de votre parcours. Il constitue un point d'étape dans votre parcours tous les six ans.

Ce dispositif est distinct de l'appréciation annuelle des objectifs et des résultats effectuée par votre supérieur hiérarchique. Il est en effet organisé par une instance collégiale et professionnelle, autonome vis-à-vis de lui, le comité « Parcours et carrière ». Il doit vous permettre d'envisager les prochaines étapes de votre parcours en ouvrant le champ des possibles.

L'objectif de cette analyse de carrière est de permettre à chacun de trouver la voie qui lui convient le mieux dans le cadre d'une approche fondée sur les compétences, tout en répondant aux besoins des employeurs.

3

**Dans quel cadre s'inscrit le dispositif « Parcours et carrière » ?
Présente-t-il un caractère obligatoire ?**

Le dispositif « Parcours et carrière » est prévu par le code général de la fonction publique, il s'impose donc à chaque cadre supérieur. S'agissant d'un rendez-vous de carrière et d'orientation, il n'est ni une inspection, ni une appréciation de l'atteinte des objectifs et de la performance. Il s'agit d'un accompagnement répondant à un objectif de développement professionnel. Il est collégial pour garantir sa richesse et son objectivité. Il vous aide à construire et dérouler

Sources :

- ▷ [Article L412-2 du CGFP](#)
- ▷ [Décret n° 2022-720 du 27 avril 2022 relatif aux évaluations prévues par l'article L. 412-2 du code général de la fonction publique](#)

4

À quelle date aura lieu mon analyse de carrière ?

L'ensemble des cadres supérieurs sont soumis aux dispositions du décret, tous bénéficieront d'une analyse de carrière selon une périodicité au moins égale à une analyse tous les 6 ans. La montée en charge est progressive, chaque année une partie des cadres concernés bénéficiera du dispositif. Cette progressivité permet d'assurer à tous des analyses de parcours et de carrière de bonne qualité et de qualité égale.

La liste annuelle des cadres bénéficiant du dispositif est arrêtée par chaque administration en tenant compte de plusieurs critères, comme votre ancienneté de carrière, votre ancienneté dans votre emploi actuel. Pour les situations particulières, votre délégué à l'encadrement supérieur pourra vous éclairer sur les modalités opérationnelles d'organisation des campagnes au sein de votre administration.

5

Quel impact aura ce rendez-vous sur ma carrière ?

Le compte-rendu de l'analyse de carrière n'est pas communiqué à votre autorité hiérarchique ; il n'a pas vocation à se substituer à l'évaluation annuelle dont il n'emprunte pas les mêmes attendus ni les mêmes objectifs.

Le rendez-vous « Parcours et carrière » vous permettra de confirmer vos compétences et d'en faire état dans vos futures candidatures.

6 Qui siège dans le comité « Parcours et carrière » ?

Les résultats de cette analyse de carrière peuvent aussi être utilisés pour une promotion de grade, une entrée dans un programme préparant à certains emplois, dans le cadre d'une nomination dans un emploi de niveau supérieur ou du renouvellement dans un emploi, lors d'un retour de mobilité, ou pour éclairer l'employeur et le cadre sur l'opportunité d'une mobilité.

La composition du comité varie selon les ministères mais obéit aux mêmes principes communs. Le comité comporte au moins cinq membres, dont le président.

Un tiers au moins des membres n'appartiennent pas au ministère.

La composition précise du comité est disponible sur simple demande auprès du délégué ministériel à l'encadrement supérieur.

7 Ce comité est-il indépendant ?

Le comité est composé de membres pour partie originaires du département ministériel auquel appartiennent les cadres qu'il évalue et pour partie de membres extérieurs. Certains membres sont choisis selon des critères contrôlés par la DIESE : ils ne doivent relever ni pour leur gestion, ni pour leur affectation du département ministériel auprès duquel le comité a été créé et l'un de ces membres est choisi sur une liste établie par la DIESE.

Cette composition permet au comité de s'appuyer sur une bonne connaissance du ministère d'exercice, de ses enjeux, du contexte dans lequel vous évoluez et en même temps de garantir que son avis s'inscrit dans une démarche de vision d'ensemble de votre parcours professionnel et des besoins de l'administration.

Des règles de déport des membres du comité et des rapporteurs sont prévues pour s'assurer que l'analyse de votre carrière est réalisée par des personnes n'ayant pas eu à travailler avec vous ou à vous encadrer récemment et permettre une prise de recul adaptée à un exercice neutre et constructif.

8

**On m'a dit
que je vais
devoir constituer
un dossier.
Comment sera-t-il
composé ?**

La composition du dossier varie selon les ministères, toutefois les éléments suivants ont vocation à y figurer :

- ▷ Un curriculum vitae à jour ;
- ▷ Votre curriculum vitae renseigné et actualisé dans l'outil RH VINCI. Si vous ne l'avez pas encore complété, c'est l'occasion de le faire.
- ▷ Un document de présentation de vos compétences, de vos réalisations et de votre projet professionnel renseigné par vos soins. Votre délégué à l'encadrement supérieur peut vous communiquer le modèle en vigueur dans votre administration ;
- ▷ Tout autre document que vous jugez pertinent et souhaitez communiquer au rapporteur qui procédera à l'analyse de votre parcours et de votre carrière et présentera ses conclusions au comité « Parcours et carrière ».

9

**Comment
se déroule
le rendez-vous
« Parcours
et Carrière » ?**

La démarche débute par la détermination de la liste des cadres concernés par le ministère de rattachement sauf cas particuliers.

Lorsque vous êtes concerné, vous constituez un dossier transmis au rapporteur et établissez la liste de personnes que vous lui proposez de rencontrer pour évaluer vos compétences et votre comportement professionnel.

Le rapporteur procède à des entretiens avec des membres de votre environnement professionnel afin de disposer d'une vision d'ensemble juste et nuancée de votre profil professionnel.

Le rapporteur rédige un rapport d'analyse de carrière présenté au comité et validé par celui-ci.

Ce rapport vous est communiqué, vous avez la possibilité sous quinzaine de formuler des observations écrites qui y seront annexées.

Le rapport est ensuite transmis au délégué ministériel à l'encadrement supérieur.

Le rapport n'est pas communiqué à votre supérieur hiérarchique. En revanche, si vous le souhaitez, vous pouvez le partager avec lui.

10

Quelles sont les personnes qui seront interrogées pour réaliser mon analyse de carrière ?

La liste des personnes rencontrées est établie par le rapporteur sur la base de propositions que vous lui faites.

Le rapporteur choisit librement les personnes qu'il contacte parmi celles que vous lui avez proposées ainsi que toutes celles qu'il estime devoir rencontrer ou contacter.

La liste des personnes interrogées est représentative, elle comprend généralement votre supérieur direct et vos collaborateurs immédiats, à commencer par votre assistant, vos pairs, vos partenaires réguliers, etc. Cette liste dépend des fonctions occupées. Le nombre des personnes rencontrées est à l'appréciation du rapporteur, généralement 6 à 8 personnes constituent un bon échantillon.

11

Peut-on être assurés que les personnes interrogées seront objectives ?

La multiplication des regards permet au rapporteur de construire un portrait juste et nuancé de votre comportement professionnel qui garantit la pertinence des propositions finales. Formé à l'analyse de carrière, il est en capacité de prendre du recul par rapport aux témoignages qui lui sont livrés.

Le message passé à ces contributeurs est celui de la bienveillance et de la transparence. Par expérience il est constaté que ces contributeurs participent généralement de manière constructive et honnête à ce type d'exercice.



Délégation interministérielle
à l'encadrement supérieur de l'État
www.diese.gouv.fr

