

Guide de lecture de la grille individuelle d'analyse des dossiers pour le tableau d'avancement et la liste d'aptitude des personnels ITRF, BIB et AENES

Informations concernant le ou la candidate

Nom :	
Prénom :	
Catégorie :	
Corps :	Ancienneté :
Grade :	Ancienneté :
BAP :	Famille professionnelle :
Poste occupé :	
Composante/service/direction :	
Ancienneté sur le poste :	

Candidat(e) à la liste d'aptitude : Oui Non

Candidat(e) au tableau d'avancement : Oui Non

Examen du dossier

Parcours professionnel

Indicateur	Grille de lecture
<p>Richesse et diversité du parcours professionnel (notamment mobilité géographique, fonctionnelle ou sectorielle)</p>	<p>Mobilité géographique, fonctionnelle, (au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique), sectorielle (environnements professionnels diversifiés, exercice de plusieurs métiers ou un changement de branche d'activité professionnelle, plusieurs BAP et/ou emploi-type, ...)</p>
<p>Etendue des missions et niveau -de responsabilités exercées (budget géré, effectifs encadrés, encadrement fonctionnel, encadrement d'étudiants, conduite de projet...)</p> <p>-d'expertise ; de technicité ; spécificité ; conduite de partenariat ; niveau stratégique</p> <p>-caractère sensible ou rare des compétences</p>	<p>- Budget géré, effectifs encadrés (agents, étudiants, doctorants et post-doctorants), encadrement fonctionnel, encadrement d'étudiants, conduite de projet (<i>projet mené individuellement ou collectivement transversal interne à un service, ou mobilisant plusieurs services : c'est un objet avec un calendrier différent de la gestion courante d'un service ; nécessitant de mobiliser et/ou coordonner des agents en transverse</i>)</p> <p>-Caractère polyvalent des missions (assurer des missions support + soutien ou différentes activités qui relèvent de métiers différents, de services différents), agents occupants des activités sur plusieurs structures et sur des sites délocalisés.</p> <p>-Expertise, spécificité, conduite de partenariat, caractère stratégique des missions -</p> <p>-Compétences rares et sensibles et spécifiques (ex : difficile à remplacer)</p> <p>L'importance donnée aux critères peut être différente en fonction des BAP et/ou des familles professionnelles/emploi type</p>

Participation ou aide à l'enseignement et/ou à la recherche	Missions et activités de soutien à la formation et/ou à la recherche
Compétences/technicités acquises	Connaissances, maîtrise technique du domaine d'activité, maîtrise de l'environnement professionnel
Reconversion/reclassement	Ce critère s'apprécie en tenant compte de la démarche de l'agent pour diversifier son parcours ; démarche entreprise pour dynamiser le parcours ; entre différentes BAP, familles professionnelles, démarche de reconversion, formation, changement de poste y compris à l'issue de problématique de santé, handicap etc...
Nombre d'années d'expérience	Nombre d'années d'expérience de l'agent en lien avec le poste (pas uniquement l'expérience à AMU - prise en compte de l'expérience dans les différentes fonctions publiques, organisations européennes et internationales, y compris l'expérience en tant que contractuel, secteur privé.

Acquis de l'expérience

Indicateur	Grille de lecture
Aptitude de l'agent à s'adapter à son environnement, à l'écoute, au dialogue, à la négociation en interne et externe	Capacité à s'adapter aux évolutions du contexte professionnel et notamment aux évolutions des méthodes et des outils, des organisations, des interlocuteurs et des équipes
Capacité à travailler en équipe et à s'insérer dans une organisation	Capacité à travailler en équipe, à être autonome, à s'organiser. Capacité à accompagner le changement, à gérer une crise. Prise d'initiative, force de proposition
Capacités de participation, d'animation, d'impulsion du collectif de travail	Capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte, sens du service public et conscience professionnelle, rigueur et efficacité, capacité de travail, publications...

Valeurs professionnelles

Indicateur	Grille de lecture
Implication dans la vie de l'établissement – engagement collectif (dans les instances de l'établissement, formateur, membre de jury de concours, assistant de prévention, référent égalité/diversité ou autres ... tuteur ; réseaux professionnels ; groupes de travail ; projets stratégiques de l'établissement PIA etc...)	Participer de manière constructive à des instances de l'établissement, commissions, groupes de travail, missions complémentaires, formateur, membre de jury de concours, assistant de prévention, référent égalité/diversité ou autres référents ... ; tuteur ; réseaux professionnels ; projets stratégiques de l'établissement PIA, chargé d'évacuation, ... : sur la base du volontariat, ou à la demande de la gouvernance et/ou d'un service/composante/laboratoire
Démarche d'évolution professionnelle/acquis de l'expérience	Formation, démarche engagée démontrant la volonté d'évoluer vers un poste supérieur, missions supplémentaires ; acquisitions de nouvelles compétences, prise en charge de nouvelles missions/tâches/activités au sein du poste ; démarche pour postuler à des postes etc...

Aptitudes à exercer des missions de niveau supérieur	Aptitudes à exercer des missions de niveau supérieur (ex : personnels de catégorie C qui auraient des missions de catégorie B)
--	--

Autres critères

Indicateur	Grille de lecture
Préparation et participation aux examens professionnels et aux différents concours	Ce critère permet de tenir en compte de l'admissibilité d'un agent à un ou plusieurs concours, quand bien même il n'aurait pas été admis. Permet de démontrer la démarche de l'agent pour évoluer avec les différentes voies possibles.
Qualité du dossier (cohérence globale du dossier, notamment entre le rapport d'activité et le rapport d'aptitude, vulgarisation, qualités rédactionnelles...)	Descriptif des fonctions et qualité de la rédaction, capacité à décrire son activité (pour les non-initiés), structuration du dossier, style, syntaxe, orthographe
Investissement dans le collectif (instances, associations en lien direct avec l'établissement (200H dont 100H dans la même association), etc.....	Occuper un mandat électif, mandat syndical, implication dans un événement institutionnel ; activités qui démontrent un investissement dans les réseaux professionnels AMU et hors AMU, ...
Effet mémoire (1 an)	Conserver l'effet mémoire sur l'année N+1 avec possibilité de déclasser des dossiers mais à condition de les maintenir dans le classement des potentiels promus. Limiter la liste en tenant compte des promus de l'année N-1 avec une marge de 20% de dossiers max en plus. (Exemple : 11 promotions en Tech en 2020, possibilité de proposer jusqu'à 13 dossiers en 2022)
Echéance entre deux promotions : 4 ans	Échéance entre deux promotions à 4 ans. (Servira de départage entre des dossiers). Les agents gardent la possibilité de déposer leur dossier
Autres activités et expériences	Activités bénévoles ou dans d'autres structures, réseaux professionnels, ... qui apportent / renforcent des compétences complémentaires en lien avec l'expérience professionnelle (trésorier dans une association, formateur dans une autre structure, ...)
BAP	Prise en compte du nombre d'agents dans la BAP, dans le vivier des agents promouvables et des candidatures
Représentativité équilibre H/F	Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades d'avancement dans le vivier des agents promouvables dans la BAP. Tendre à l'équilibre sur les ratios des candidatures.
Equité et respect des grands équilibres en termes d'effectifs et de structures	Prise en compte du nombre d'agent dans les structures de l'université et du nombre de promotion possible.

- Mettre la somme des lettres en total pour classer les dossiers en A+ A++
- L'avis général formulé par une synthèse en une phrase et non pas par l'émission d'un avis de priorisation

Avis général :
Synthèse en une à deux phrases

Total A++ :

Total A+ :

Total A :