

LA RECONNAISSANCE DE L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS

CONSTATS

La reconnaissance de la valeur professionnelle des agents est un enjeu de performance du service public et de qualité de vie au travail pour tous. Les formes de reconnaissance doivent être plurielles : promotion, revalorisation, mission confiée, etc..., et sont autant de moyens de reconnaître un engagement.

Au-delà de la reconnaissance financière, l'enjeu se situe dans la capacité des cadres à mobiliser deux leviers :

- la reconnaissance « immatérielle » (savoir consacrer du temps, valoriser, responsabiliser, accompagner dans la difficulté ou l'erreur, etc.)
- l'accompagnement des agents dans leurs parcours de carrière (formation ou préparation à un concours, aide à l'écriture d'un RAEP, etc.).

LEVIERS

- Accompagner les carrières : être attentif aux perspectives d'évolution dans la carrière, constituer et animer des viviers, favoriser le soutien par des pairs (mentorat ou tutorat) pour préparer les concours y compris ceux de la haute fonction publique
- Mieux reconnaître les activités effectuées par les agents en sus de la fiche de poste (chef de projet, collaborateur dans un groupe de travail transversal, tuteur d'un collègue, tuilage sur deux fonctions ...) en systématisant les lettres de mission formalisées et adaptées
- Favoriser la prise d'initiative et l'innovation et en tenir compte lors du CREP ou du PPCR. Valoriser ces actions
- Poursuivre le déploiement de dispositifs d'accompagnement comme le coaching, le mentorat, les formations innovantes, la MAE...
- Avoir une politique de communication interne régulière amenant des éléments d'information, de valorisation, de culture commune afin de développer la marque employeur de l'académie et le sentiment d'appartenance.

La reconnaissance de l'engagement des personnels est un des éléments concourant à la fidélisation des personnels et au développement de la Qualité de vie au travail. Ces leviers et propositions pourront servir de base de réflexion pour la feuille de route RH.