COMFOR

Service déconcentré -
La Fabrique RH – Préfecture de la région Ile-de-France - 2017

Comment optimiser les entretiens professionnels ? Découvrez le projet COMFOR porté par la préfecture de la région Ile de France.

Conduite du changement
Île-de-France
Premier Ministre

Description du projet

Le Parcours COMFOR (Compétences – Formation) : Un entretien professionnel qui accompagne le projet de l'agent. L'innovation managériale devient très concrète avec le projet COMFOR qui redonne un caractère stratégique aux entretiens, en responsabilisant chacun des acteurs (l'agent et le manager), autour de deux rendez-vous privilégiés portant respectivement sur les compétences et le projet professionnel.

Objectifs et finalités

L'objectif est de remplacer les entretiens annuels d'évaluation, tels que nous les connaissons aujourd'hui, par deux échanges distincts, dont la périodicité peut être déterminée par l'agent et le manager :

- d'une part, un échange d'évaluation des compétences, axé sur le parcours et l'expérience professionnelle de l'agent, l'identification de ses points forts et ceux à améliorer, et la fixation des objectifs pour l'année à venir ;d'autre part, un échange professionnel et de formation, axé sur le projet professionnel de l'agent, les formations et les qualifications.
- Le « Parcours COMFOR » vise à ôter le caractère parfois formaliste et austère de l'entretien d'évaluation actuel pour instituer un véritable échange gagnant/gagnant entre l'agent et le manager, dans l'intérêt du service.

Il redonne donc du sens aux entretiens entre l'agent et son supérieur hiérarchique, en renforçant le management dans l'évaluation et la fixation des objectifs, et sur le plan de l'accompagnement de l'agent dans son parcours professionnel. Il favorise ainsi l'investissement de l'agent dans l'élaboration et la réalisation de son projet, de sa carrière et de sa formation.

En effet, l'accompagnement personnalisé constitue une avancée pour les agents, en les aidant à élaborer un projet professionnel réaliste, tenant compte à la fois de leurs aspirations et des besoins de l'administration. Cet objectif s'inscrit aussi dans le cadre des « besoins employeurs », dans une vision de GPEEC. Enfin, ce projet incite à un dialogue plus fréquent, tout au long de l'année.

Afin de mettre en œuvre ce projet, deux nouveaux supports d'échange sont créés :

- d'abord, un échange d'évaluation des compétences (com…) ;
- ensuite, un compte rendu d'échange professionnel et de formation (…for).

La taille et la durée des entretiens sont largement réduites par rapport aux documents actuels, non pas pour réduire le temps total d'échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique, mais au contraire pour renforcer un management plus régulier dans le cadre d'entretiens plus courts mais plus nombreux, ponctués par les différents points d'étape de la carrière de l'agent (évolution du projet de l'agent ou de l'organisation du service, mobilité, avancement, promotion, examens et concours, inscription à une formation, mise en œuvre des acquis de la formation).