MIRHE : Mentorat et innovation RH pour les encadrants

Administration centrale - Ministère de la Justice - 2022



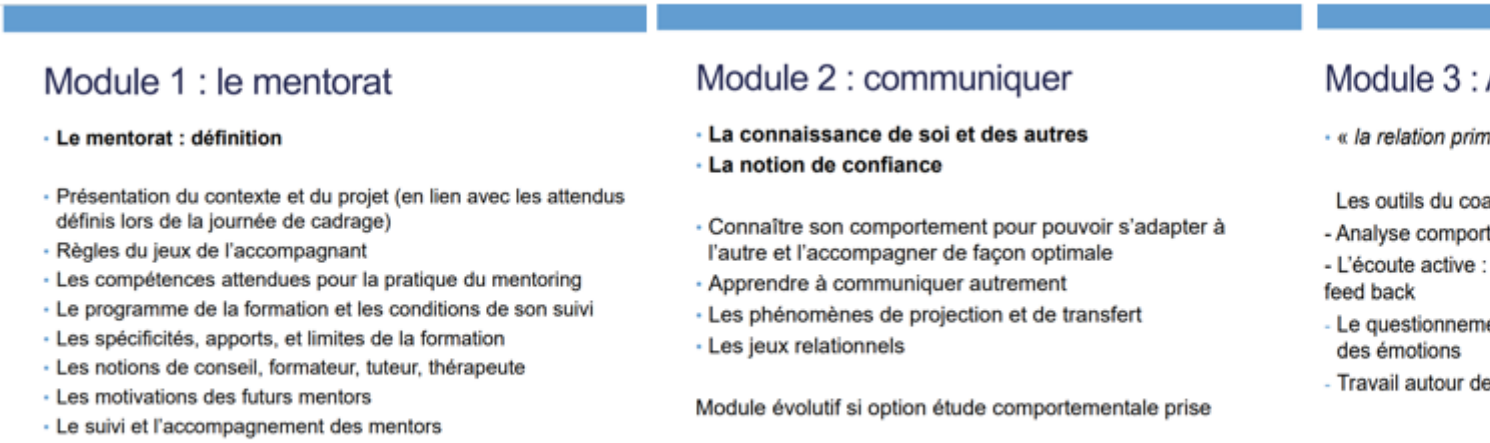
Quels sont les bénéfices et les enjeux du mentorat au sein de l'administration ? Comment se positionner dans le rôle de mentor, quelles qualités développer, quelle posture adopter ? Inspirez-vous de la démarche du ministère de la justice intitulée MIRHE.
Attractivité - Recrutement

Île-de-France
Fonction publique de l'Etat

Description du projet

Ce projet expérimental s'inscrit dans le cadre d'une démarche globale associant deux sous-directions RH de la magistrature et des greffes.De manière inédite, ces deux sous-directions se sont engagées conjointement dans une démarche commune d'amélioration de l'accompagnement RH des encadrants des services judiciaires en proposant de mettre en place du mentorat, pratique qui permet l'instauration d'une relation interpersonnelle de soutien, d'aide, d'échange de pratiques, d'expertise et d'apprentissages (savoir-faire et savoir-être). Pour déployer ce projet, dans un premier temps à titre expérimental, les deux sous-directions RH ont mis en place une formation sur le mentorat pour une première génération de mentors.
Cette dernière vise la professionnalisation de l'accompagnement RH, l'amélioration de l'attractivité des fonctions d'encadrement dans les territoires, le développement des compétences managériales pour notamment prévenir l'isolement professionnel. Dans ces perspectives, ces sous-directions ont décidé de mettre en place et de déployer ensemble le mentorat pour les encadrants, magistrats et directeurs de service de greffe afin de les soutenir dans la prise de leurs nouvelles fonctions.

La formation propose différents modules :



Ce projet conçu en équipe dans une démarche de co-construction au sein de chacune des sous-directions RH de la direction des services judiciaires, et entre elles. Les bénéficiaires potentiels ont également été associés à sa conception. La réalisation de ce projet suppose de former les futurs mentors et de les accompagner dans cette pratique en leur assurant un suivi sous la forme de supervision.
L'idée est de créer une structure apprenante en internalisant les ressources qui seront constituées grâce à cette expérimentation, puis de les partager avec d'autres administrations, à la demande. Ce projet innovant qui vise une gestion plus humaine des ressources a également pour ambition de miser sur l'entraide entre collègues, la transmission de l'expérience et de valoriser la fin de carrière.
Afin de remercier les mentors de leur engagement bénévole au sein de ce dispositif, il est prévu d'organiser un atelier de restitution sous la forme de retour d'expérience. Ce geste de reconnaissance vise également à impulser une cohésion d'équipe pour un développement durable de ce projet.
A terme, ces mentors qui continueront d'être accompagnés, deviendront ensuite des ambassadeurs qui pourront, à leur tour, partager leur expérience auprès de nouveaux candidats mentors et participer utilement à leur formation dans une démarche apprenante.

Objectifs et finalités

Ce dispositif de mentorat a pour ambition d'attirer et de fidéliser les futurs encadrants des services judiciaires au sein des territoires. Il se fixe trois objectifs et trois finalités.

- Mieux accompagner la prise de fonction des encadrants
- Développer leurs compétences managériales
- Améliorer la qualité du service public de la justice

Trois finalités :

- Prévenir l'isolement professionnel chez les encadrants, notamment lors de leur prise de fonctions.
- Améliorer la gouvernance au sein des juridictions.
- Créer une structure apprenante et valoriser la fin de carrière des cadres des services judiciaires.

A plus long terme, l'objectif de cette démarche, qui s'appuie sur la transmission des expériences et des compétences, est d'instituer, au sein des services judiciaires, la pratique du mentorat pour les

encadrants. La perspective est également de pouvoir partager cette expérience avec d'autres administrations. Pour éviter les situations de croisement de parcours professionnels en cours de carrière, le vivier de mentors sera constitué de professionnels en fin de carrière. Des encadrants en début de carrière et/ou affectés sur de nouvelles missions d'encadrement, ainsi que dans des territoires d'outre-mer, pourront ainsi tirer bénéfice de ces échanges personnalisés qui se dérouleront dans un cadre bienveillant dont le format facilite la liberté de parole. Cet espace est construit pour leur permettre de développer des compétences managériales et être moins isolés, ce qui bénéficiera aussi à leurs équipes.

Mise en place d'un dispositif de mentorat.