

CRITERES DE PROMOTION INTERNE

Agent :

Corps et Grade :

Année :

CRITERES	Rapport d'activité	Rapport d'aptitude
<i>Evaluation du dossier</i>		
Qualité rédactionnelle	Travail clair, élaboré, sans faute Effort de rédaction et structuration Maladresses mais messages clairs Confusion et manque de clarté	Très soutenant Soutenant Accompagnant Correct
<i>Critère lié à l'agent</i>		
Savoir-être	Sens de l'écoute, sens du service public, travail en équipe, autonomie...	Qualités relationnelles
<i>Critère lié à la carrière</i>		
Expérience métier	Polyvalence d'activités ou de structures : acquisitions de compétences diversifiées sur plusieurs postes et confirmées Poste stratégique pour l'établissement Compétences pointues Poste d'appui à la direction Réseau de pair étendu et/ou reconnaissance par les pairs	Expérience en lien --> pointue
Niveau d'expertise	Compétences professionnelles acquises relevant du niveau de corps supérieur Expertise métier, expertise outil, etc.	Reconnu dans son domaine d'expertise
Adaptabilité	Différents contextes, différentes structures, à de nouveaux outils Appétence à apprendre, à élargir ses connaissances	Ouverture d'esprit
Autres expériences dans l'institution	Expérience d'élu dans un conseil, un comité de l'établissement Charge de mission, membre de jury de concours...	Investissement collectif
<i>Critère lié à la formation</i>		
Concours et examens	Accès à la carrière et/ou durant la carrière	motivation à progresser
Formation initiale et continue	En correspondance avec les profils : Formation Initiale : diplômes obtenus Formation au cours de la carrière : Pas de formation / autres types de formations / formation outils / technique liée aux postes / effort de formations polyvalentes	Savoirs et connaissances : de base --> personne support
<i>Critère lié à l'exercice des fonctions</i>		
Positionnement dans la structure	Force de proposition Participation à la vie de l'établissement Participation prépa concours	Positionnement de l'agent
Spécificité du poste	Contraintes particulières à prendre en compte selon le métier, sujétions particulières	Périmètre de l'agent
Niveau d'expertise	Expertise métier, expertise outil, etc.	Reconnu dans son domaine d'expertise
<i>Critères liés à la valeur professionnelle</i>		
Responsabilité et/ou Encadrement et/ou poste pointu sur un domaine d'activité	Niveau de responsabilité Prise de responsabilité Montée en charge de l'agent Encadrement équipe / stagiaires / vacataires Calibrage de l'équipe (3-5 ; 6-10 ; 11-20) Typologie de l'équipe (multi-compétences, catégorie ?) Transversalité de certaines missions, diversité des relations professionnelles Complexité particulière des missions Mission COMUE : Accompagnement, construction et aide à la décision d'une politique de site Prise de responsabilité particulière (ex : tutorat service civique, apprentis) Responsabilité de coordination, d'animation d'équipe fonctionnelle (exemple dans un cadre de gestion de projet...) Implication dans des réseaux professionnels (de site, nationaux, etc.) Aptitude de l'agent à accéder au corps sup. et/ou capacité à progresser dans son métier Caractère pointu du poste occupé nécessitant une expertise importante Degré d'expertise	Niveau de responsabilité et/ou manière de servir et/ou potentiel
Mobilité	Fonctionnelle Géographique Structurelle (changement de métier) Changement de BAP Changement de fonctions dans le service	Adaptabilité à des contextes différents

A dossier égal, critères discriminants :	Date de la dernière promotion obtenue
	Ancienneté dans la fonction publique
	Ancienneté dans le corps / grade