

## 5-1-3 ORGANISATION D'UN ACCÈS AU PARCOURS PROFESSIONNEL NON DISCRIMINATOIRE

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)	2
EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION	2
PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES	2
DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ	2
LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES	2
WEBOGRAPHIE	3

*L'organisme public affiche une politique d'évolution professionnelle des personnels, basée sur l'égalité et la non-discrimination*

*Objectif : Donner à tous les collaborateurs et à tous les stades de l'expérience professionnelle, accès au développement des compétences, à la formation et à l'apprentissage et offrir des opportunités d'avancement sur une base d'égalité et de non discrimination (Iso 26000 article 6.4.7.2)*

## **TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)**

- Définir et afficher les règles et processus du parcours professionnel
- Assurer un droit à une évolution professionnelle pour tous notamment par la mise en place d'outils de suivi telle une commission "carrières" ou un observatoire des métiers
- Identifier les freins à l'évolution pour les catégories peu mobiles et mettre en place un plan d'actions
- Mettre en place un suivi spécifique des personnels n'ayant jamais bénéficié d'une *mesure individuelle non automatique*
- Identifier les règles de repérage des potentiels
- Éviter le recours abusif aux formes précaires d'emploi (ex : CDD)

## **EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION**

- Liste des dispositifs de partage des règles
- Nombre de passerelles (mobilité) entre fonctionnel et management
- Nombre d'évolutions professionnelles réalisées par rapport aux évolutions demandées
- % d'évolutions professionnelles par catégorie pendant une période donnée
- Nombre de sollicitations auprès de la hiérarchie en cas d'absence de mesure individuelle non automatique
- Existence d'un dispositif de suivi (ex : tableau) des personnels n'ayant pas bénéficié d'une mesure individuelle non automatique

## **PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES**

- Communication
- Direction
- Instances représentatives des personnels
- Personnels
- RH ( *GPEC* , formation)

## **DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ**



Code du travail

L1241-1 et suivants : recours et gestion des CDD

## **LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES**



*Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) [p.3]*

*Site de l'Anact [p.3]*

## WEBOGRAPHIE

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) :

<http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/gestion-previsionnelle-l%E2%80%99emploi-et-des-comp-etences-gpec>

Site de l'Anact : <http://www.anact.fr/web/dossiers/travail-developpement-des-personnes/gpec>