Formulaire pour l’entretien de détection de potentiel



Office du personnel Octobre 2021

# Déroulement et organisation

L’entretien de détection de potentiel vise à déterminer si un/e agent/e cantonal/e remplit les conditions nécessaires pour assumer un profil d’exigences plus ambitieux dans un délai de trois ans au maximum.

L’entretien de détection de potentiel peut être organisé à l’initiative de l’agent/e comme de son/sa supérieur/e hiérarchique, cette mesure étant consignée à la rubrique Développement du formulaire EEP. Avant la tenue de cet entretien, il convient de déterminer à quel profil d’exigences se rapportent les évaluations. L’entretien de détection de potentiel est réalisé en dehors de l’EEP à l’aide du présent formulaire ; il s’achève avec la confirmation du potentiel. Les étapes ultérieures sont intégrées dans le processus de l’EEP.

L’entretien de détection de potentiel débute par une discussion générale sur la vision qu’a l’agent/e concerné/e de son évolution professionnelle (1). L’entretien porte ensuite sur les conditions requises pour un profil d’exigences plus ambitieux déterminé, et met en lumière les performances et le comportement actuels (2.1) de l’agent/e, son potentiel au regard du profil d’exigences plus ambitieux (2.2) ainsi que sa motivation (2.3). Les étapes suivantes (3) sont définies selon les conclusions de ces analyses, et l’entretien s’achève avec la confirmation du potentiel (3.1). La gestion et le classement du présent formulaire incombent aux supérieurs hiérarchiques.

1. Vision de l’évolution professionnelle

Quelle idée vous faites-vous de votre évolution professionnelle dans l’unité administrative ? Où vous verriez-vous d’ici 1 à 3 ans ? Qu’est-ce qui vous procure de la satisfaction ? Dans quel domaine souhaiteriez-vous prendre davantage de responsabilités ? Qu’avez-vous déjà entrepris de votre propre initiative pour favoriser votre évolution ?

|  |
| --- |
| Agent/eSaisir le texte |

1. Conditions requises

Ce chapitre examine si les trois conditions essentielles (2.1 à 2.3) pour assumer un profil d’exigences plus ambitieux sont satisfaites ou si elles pourront l’être dans les trois prochaines années. La détermination du potentiel (2.2) est la partie de cette analyse qui requiert le plus de temps.

* 1. Performances et comportement (actuels)

Il s’agit d’examiner ici **sommairement** les performances et le comportement de l’agent/e à son **poste actuel**, idéalement au cours des trois dernières années. Quelles ont été ses performances, son comportement et les appréciations obtenues ces dernières années ? A-t-on noté des éléments significatifs ou des points positifs marquants ? Quelles compétences ont été identifiées comme des points forts particuliers et où a-t-on constaté des besoins d’évolution ? La personne a-t-elle pris en charge avec succès des tâches impliquant davantage de responsabilités ? A-t-elle accompli son travail avec enthousiasme ou l’a-t-elle ressenti comme une charge ? Cette évaluation se fonde sur les EEP passés.

|  |  |
| --- | --- |
| Agent/agenteSaisir le texte | Supérieur/supérieureSaisir le texte |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Conclusion : Les performances et le comportement de ces dernières années sont-ils adéquats et sanctionnés au minimum par une appréciation A avec des points positifs marquants ?[ ]  oui [ ]  non |
|  |  |  | Commentaire:Saisir le texte |

* 1. Potentiel (futur)

Il convient d’examiner ici le potentiel de l’agent/e au regard du **futur profil d’exigences ou des futures compétences clés**. Veuillez indiquer ici le profil d‘exigences auquel se rapportent les évaluations :

|  |
| --- |
| Saisir le texte |

Quelles compétences sont déjà acquises pour le profil d’exigences ? Lesquelles faudrait-il encore renforcer ? Certaines situations ont-elles déjà permis à l’agent/e de démontrer efficacement les compétences requises ? Cette personne donne-t-elle l’impression d’avoir des aptitudes qui la qualifieraient pour un poste plus exigeant ?
Dispose-t-elle des connaissances spécialisées requises ?

|  |  |
| --- | --- |
| Agent/agenteSaisir le texte | Supérieur/supérieureSaisir le texte |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Conclusion\*: Le potentiel est-il suffisant ?[ ]  oui : le potentiel est suffisant pour assumer immédiatement le profil d’exigences plus ambitieux.[ ]  oui : le potentiel pour assumer le profil d’exigences plus ambitieux sera suffisant dans 1 à 3 ans, certaines compétences devant d’ici là être renforcées.[ ]  non : le potentiel pour assumer le profil d’exigences plus ambitieux ne sera pas (encore) suffisant d’ici 1 à 3 ans. |
|  |  |  | Commentaire:Saisir le texte |

\* En cas d’incertitude lors de l’évaluation du potentiel, un examen plus poussé peut se révéler utile : voir à ce sujet le chapitre 3.1, rubrique « incertain ».

* 1. Motivation (future)

La personne est-elle motivée, prête et déterminée à assumer **le profil d’exigences plus ambitieux dans l’avenir**? S’identifie-t-elle à l’entreprise et à sa culture ? Peut-elle gérer les contraintes supplémentaires et la charge accrue est-elle compatible avec sa situation privée ?

|  |  |
| --- | --- |
| Agent/agenteSaisir le texte | Supérieur/supérieureSaisir le texte |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Conclusion : La personne est-elle motivée pour assumer dans l’avenir le profil d’exigences plus ambitieux ?[ ]  oui [ ]  non |
|  |  |  | Commentaire:Saisir le texte |

1. Etapes suivantes
	1. Conditions préalables satisfaites ?

Les trois conditions requises - performances & comportement, potentiel et motivation - sont-elles satisfaites (voir les conclusions des points 2.1 à 2.3) ?

[ ]  oui Les supérieurs hiérarchiques indiquent les étapes suivantes du processus. L’évaluation du potentiel doit être confirmée par au moins un organe de décision supérieur tel que la direction (voir 3.2).

[ ]  non L’entretien de détection de potentiel a mis en lumière des compétences qui doivent être développées ; il pourra si nécessaire être renouvelé dans un an ou plus. Si l’agent/e n’est pas d’accord avec l’évaluation, il est possible d’exiger un entretien à l’échelon hiérarchique directement supérieur.

[ ]  incertainIl faut convenir de mesures pour éclaircir la situation avec le service du personnel. En cas d’incertitude sur le potentiel de l’agent/e, il peut être utile de prendre l’avis de tiers, de recourir à des méthodes de diagnostic, de se fonder sur des exemples de travaux ou de réaliser des évaluations.

|  |
| --- |
| Date et commentaire éventuel :Saisir le texte |

* 1. Potentiel confirmé ?

[ ]  oui Si l’évaluation du potentiel est confirmée par au moins un organe de décision supérieur (p. ex. la direction), le/la supérieur/e hiérarchique l’inscrit sur le formulaire EEP de la période d’évaluation en cours, dans les mesures de développement. Les ’autres activités sont discutées et suivies dans le formulaire EEP. La confirmation du potentiel ne garantit pas qu’une promotion intervienne effectivement dans les prochaines années.
En cas de réorientation de carrière (p. ex. vers une carrière de direction), il est dans tous les cas recommandé de réaliser des analyses plus poussées (p. ex. méthode de diagnostic) pour confirmer le potentiel.

[ ]  non Si l’évaluation du potentiel n’est pas confirmée, l’agent/e concerné/e en est informé/e dans le cadre d’un entretien valorisant lui exposant les compétences à développer. L’entretien de détection de potentiel peut si nécessaire être renouvelé dans un an ou plus.

[ ]  incertainSi l’organe compétent ne peut confirmer avec certitude le potentiel, il peut être utile de prendre l’avis de tiers, de recourir à des méthodes de diagnostic (p. ex. BIP) ou de réaliser des évaluations.

|  |
| --- |
| Date et commentaire éventuel :Saisir le texte |

Classement Le présent formulaire est classé dans le dossier personnel après la confirmation du potentiel (chapitre 3.2).