

CHARTRE DE MOBILITÉ INTERNE

Septembre 2019

anr ©
agence nationale
de la recherche



ÉDITO

L'ANR ENCOURAGE LA MOBILITÉ INTERNE, OUTIL DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ASSOCIÉ À L'ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.

Ceci permet :

- à chacun d'avoir un parcours professionnel riche et d'augmenter son employabilité;
- de répondre aux besoins en recrutement/compétence de l'agence.

La politique de mobilité de l'ANR vise à assurer les besoins en compétences de l'agence, tout en prenant en compte les aspirations professionnelles des collaborateurs. Elle contribue par ailleurs au décloisonnement (passerelles entre les activités/métiers/services/directions)

et à la diffusion des bonnes pratiques et des compétences.

La mobilité est un facteur clé dans la carrière des collaborateurs et collaboratrices et le développement de leurs compétences.

- Chaque employé peut candidater sur un nouvel emploi au sein de l'agence, quel que soit son parcours.
- Les managers facilitent la mobilité lorsque celle-ci constitue une étape positive dans la carrière du collaborateur ou collaboratrice, et font en sorte qu'aucune contrainte

de court terme ne prenne le dessus sur les bénéfices à long terme d'une mobilité.

- Les évolutions de carrière peuvent être à l'initiative du collaborateur ou collaboratrice, du manager, ou de la direction des ressources humaines.
- C'est l'ambition de l'Agence nationale de la recherche d'accroître la mobilité comme une part importante du développement de carrière.
- La direction des ressources humaines est en charge de l'application de la présente charte.

Thierry DAMERVAL, PDG, ANR

LES ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

EN TANT QUE COLLABORATEUR, COLLABORATRICE,

Je réfléchis sur mon parcours professionnel et j'en parle



- J'ai conscience que l'approfondissement de ma mission me donne des chances supplémentaires pour toute mobilité.
- J'ai conscience que ma manière de servir, passée ou actuelle, et l'image que je renvoie peuvent avoir un impact sur la perception que l'on aura de moi lors du recrutement et sur l'issue d'une mobilité.
- Je suis dans une démarche active concernant mon développement personnel et professionnel et de la construction de mon parcours ; l'entretien annuel est un moment important d'échange sur mes souhaits de mobilité.

J'ai été chargé de mission pour l'ERA-NET CHIST-ERA en 2010. Plusieurs autres programmes internationaux ont suivi, dont le PCN FET, et m'ont permis de monter en compétence. J'ai finalement repris la coordination de CHIST-ERA en 2018. À intervalles réguliers, l'ANR m'a ainsi permis d'approfondir une connaissance des réseaux européens et d'exercer à un échelon plus élevé de responsabilité.

Mathieu GIRERD
Coordinateur de l'Eranet Chistera

- Lors de cet entretien, mon manager est à l'écoute et intègre mes souhaits de mobilité ; la DRH prend connaissances des informations.

Je m'informe

- J'ai facilement accès à une information précise sur le plus grand nombre de postes à pourvoir au sein de l'agence, et au minimum, sur ceux qui font l'objet d'une communication externe.

LES ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

EN TANT QUE COLLABORATEUR, COLLABORATRICE,

Je postule à un poste et préviens mon manager

- Je peux postuler aux postes qui me concernent.
- Si je postule dans une autre direction ou service, j'informe en priorité mon manager, qui accueille ma demande avec bienveillance et me conseille.
- A profil équivalent (savoir-faire, savoir-être...) pour un même poste, j'ai la priorité par rapport à une candidature externe.
- Les éléments me concernant, sont transmis, si besoin, avec transparence à la direction concernée : savoir-être, savoir-faire, performances, avis de mon manager, entretien annuel...
- Je m'engage à transmettre des informations sur ma situation professionnelle avec transparence et honnêteté



Je reçois une réponse

- A chaque étape du recrutement interne, je suis informé sur l'avancement de ma candidature.
- Je peux de ma propre initiative ne pas donner suite.
- En cas de réponse négative, elle m'est principalement expliquée par la personne en charge du recrutement.
- Quelle que soit la réponse, il n'y a pas de conséquences négatives pour moi.
- En cas d'affectation pour un autre poste au sein de l'ANR, je m'engage à ne pas mettre en difficulté mon équipe et à respecter un biseau fixé entre les parties.

Julie DUPUIS

Chargée d'études d'impact

Après 3 années en tant que CPS au département BS, j'ai intégré

l'équipe d'études d'Impact (DOS), menant ainsi à bien mon projet de reconversion dans l'analyse des données. L'ANR m'a permis de suivre des formations en accord avec ce projet, ce qui a contribué à l'obtention de ce poste. Réaliser son projet professionnel grâce à une mobilité tout en gardant les avantages de rester dans la même structure est idéal.

LES ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES

EN TANT QUE MANAGER,

J'ai un comportement responsable vis-à-vis de mes collaborateurs et collaboratrices

- J'ai la responsabilité de développer les compétences des personnes que je manage.
- Je m'engage sur le fait que les personnes que je manage, soient au meilleur poste pour eux et pour l'agence.
- Je ne dispose pas des personnes que je manage.
- Je m'engage à communiquer avec une totale transparence sur le potentiel de mes collaborateurs et collaboratrices, qui font partie des ressources communes de l'agence.

J'échange et je partage

- Pour tout souhait de mobilité, j'écoute mon collaborateur, collaboratrice et nous échangeons pour l'informer et pour comprendre ses motivations.
- J'encourage et je partage les décisions de préparation et de mobilité des personnes que je manage avec mes responsables et la DRH.

J'agis dans l'intérêt de tous

- Pour toute mobilité ou construction de parcours d'un collaborateur, d'une collaboratrice, je tiens compte de son propre développement, et non de mon intérêt.
- J'ai la responsabilité de faire vivre cette charte.



Marieme BA
Assistante de
département scientifique

Lors de mon arrivée en 2014, j'ai intégré le département R2E en tant que chargée de mission administrative puis j'ai rejoint le service COSSE en tant que chargée d'événement scientifique. Souhaitant développer davantage mes compétences dans le domaine de l'assistantat d'équipe et l'organisation de déplacements et évènements à l'international, j'ai eu l'opportunité de prendre de nouvelles fonctions en tant qu'assistante de département.

LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

FACILITE LA MOBILITÉ

Arrivée en 2013 à l'ANR en tant que gestionnaire administratif et financier pour les investissements d'avenir, j'ai pu bénéficier de deux congés sans rémunération et acquérir de nouvelles compétences auprès d'autres structures. En 2018, j'ai réintégré l'agence et pris en charge notamment la responsabilité des relations avec les publics utilisateurs au sein de la *Direction du Conventionnement et du Financement (DCF)*. Enfin, depuis mai 2019, j'ai réintégré la direction des grands programmes d'investissement de l'Etat (DGPIE) en tant que responsable de gestion administrative. Ces mobilités ont enrichi mon expérience et l'Agence a aussi pu valoriser positivement mes mobilités externes.

Céline MARTIN GOFFAUX
Responsable de gestion administrative

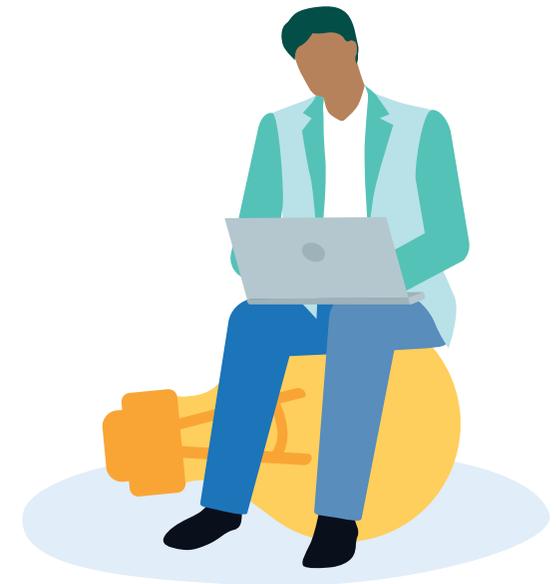
Carine DEMANGEL
Contrôleuse interne

J'ai intégré l'ANR en 2012 en tant que Responsable du pôle programmation et Investissements d'avenir au sein de l'agence comptable. À la suite d'une réorganisation j'ai pris la responsabilité, en 2014, du service financier de la Direction du Conventionnement et du Financement (DCF). Enfin, en 2016 l'Agence m'a permis de changer de métier et de devenir contrôleur interne, et m'a accordé les formations nécessaires à ma réussite.

La DRH communique et met en avant les possibilités de mobilité au sein de l'agence.

Elle donne les repères et rend l'information disponible auprès :

- Des collaborateurs et collaboratrices, pour les aider dans leurs souhaits ou projets de mobilité et pour qu'ils accèdent aux offres d'emploi à pourvoir dans les directions de l'agence.
- Des managers, pour qu'ils accèdent à une information complète et pertinente et qu'ils puissent répondre à leurs collaborateurs et collaboratrices avec précision, notamment sur les conditions juridiques.



Retrouvez toutes les informations dans le RSE
rubrique « Ressources humaines », onglet « Mobilité
» et les propositions de mobilité par mail.

