Construire le parcours professionnel des agents

Du pilotage des compétences à la fonction conseil

JOUR 1

Concilier gestion collective et gestion individuelle

- **Le passage à une gestion des parcours individuels**
  - + L'agent, acteur principal de sa carrière
  - + La nécessité de l'employabilité accrue des agents
  - + La prise en compte des risques psychosociaux au sein de l'organisation
- **La gestion des compétences**
  - + Définition
  - + Les qualités d'un système de gestion des compétences
  - + Les outils du pilotage par les compétences
  - + La cartographie des compétences : définition et processus

Structurer une fonction interne de conseil en évolution professionnelle

- **Définition de la fonction de conseil en évolution professionnelle**
- **Les étapes de la création de la fonction**
  - + L'état des lieux
  - + L'analyse des besoins des managers et des personnels
  - + La définition de l'offre de service
  - + L'évaluation du dispositif

Cas pratique

Créer un dispositif de conseil en évolution professionnelle au sein d'une organisation

A partir du scénario d'une situation dans une organisation, les stagiaires définissent une offre de service.
Objectif : savoir mener un projet de développement d'un service de conseil en évolution professionnelle

Mettre en place les dispositifs nécessaires au conseil en évolution professionnelle

- **1- Développer la sécurisation des parcours professionnels**
  - + Les outils
  - + Les acteurs et leur rôle
- **2- Mettre en place les prestations nécessaires**
  - + Prestation 1- *L'accompagnement de la politique interne de l'organisation*
    - Les entretiens professionnels annuels
    - Les entretiens de bilans de carrière
    - Les entretiens d'identification des besoins en compétences des services
    - Les modalités de mise en place de ces outils
      - + Les processus de réalisation des entretiens
      - + Les supports liés à ces entretiens

Cas pratique :

Réaliser une fiche de poste sur la base d'un entretien fictif avec un manager en utilisant les fiches métier des répertoires fonction publique et privé (ROME).

Objectifs :
- savoir analyser les besoins en compétence d'un manager
- savoir rédiger une fiche de poste en fonction des besoins exprimés
- savoir utiliser les répertoires métiers

Construire le parcours professionnel des agents

Du pilotage des compétences à la fonction conseil

JOUR 2

Mettre en place les dispositifs nécessaires au conseil en évolution professionnelle

2- Mettre en place les prestations nécessaires (suite)

+ Prestation 2- *L'accompagnement des projets professionnels des personnels : les outils*
  - Le bilan professionnel ou de compétence
  - L'évaluation des compétences : assessment
  - Le coaching
  - Mettre en place les outils d'accompagnement en projet professionnel :
    * Usages, public, objectifs

Cas pratique

Mettre en place les outils d'accompagnement en projet professionnel, dans une organisation

A partir d'un scénario fictif fourni par la consultante, les stagiaires vont définir le projet de mise en place de ces outils en matière de rattachement des outils aux orientations politiques de la structure, de règles d'utilisation de ces outils, d'évaluation de ces outils.

Objectifs :

- savoir mettre en place un dispositif adapté à l'organisation et à ses spécificités

- savoir valoriser ces dispositifs

+ Prestation 3- *Développer les perspectives de mobilité internes et externes*
  * Les caractéristiques de la mobilité interne et externes
  * Les processus de la mobilité interne et externe
    = La mobilité tout au long de l'année
    = L'accompagnement des restructurations
    = L'offre de mobilité externe :
      - dans les trois fonctions publiques
      - dans le secteur privé et para-public

Cas pratique :

Analyse des perspectives de développement de la mobilité externe et des scénarios de mise en place.

Les stagiaires établiront un plan d'action de développement de la mobilité externe à partir de l'analyse de leur environnement.

Objectifs : permettre aux stagiaires d'identifier les perspectives de développement de la mobilité externe et de définir un plan d'action pour leur organisation.

Construire le parcours professionnel des agents

Du pilotage des compétences à la fonction conseil

JOUR 2 (suite)

Mettre en place les dispositifs nécessaires au conseil en évolution professionnelle

2- Mettre en place les prestations nécessaires (suite)

+ Prestation 4 - *Le développement de l'action de formation*

* Les formes et outils de la formation aujourd'hui
  - La formation métier
  - La formation à l'accompagnement d'un projet professionnel

* Le développement de nouvelles sources et modalités pour la formation
  - La mutualisation
  - La formation par ses pairs : le mentoring
  - La définition de besoins génériques

Cas pratique :

Mettre en place une nouvelle politique de formation en adéquation avec les besoins de l'organisation.

Les stagiaires définiront un plan d'action visant à définir les modalités de développement de la formation au sein de leur organisation dans un objectif de mutualisation, de formation par les pairs et de définition de besoins génériques.

Objectifs : permettre aux stagiaires d'être force de proposition en interne pour développer les modalités de la formation au sein de leur organisation.

Construire le parcours professionnel des agents

Du pilotage des compétences à la fonction conseil

Réaliser des entretiens d'orientation professionnelle

JOUR 3 - Complémentaire

De l'identification du besoin de l'agent à celle de l'outil adapté

+ Analyse de la demande : l'entretien de premier contact
  - Elaboration d'une grille de questionnement
  - Identification rapide de la demande

Mises en situation d'entretien à partir de cas fictifs : travail sur l'accueil de la demande, l'écoute active, le questionnement, la reformulation, l'identification du besoin, le recadrage de la demande, l'identification de l'entretien ou du bilan adapté, la gestion du stress de l'agent.

L'entretien d'orientation professionnelle

Le déroulement de l'entretien

- Les étapes de la vie professionnelle
- Les compétences acquises en situation professionnelle et hors situation professionnelles
- Les enjeux et contraintes de l'agent
- La stratégie d'objectif de l'agent
- L'identification du projet et son analyse compétences
- Le plan de formation de l'agent
- Les points de vigilance de l'agent
  + Les attitudes et le rapport au travail
  + Les valeurs individuelles
  + Les motivations, les moteurs et les freins en situation professionnelle
- Le plan d'action de l'agent :
  + Le planning de mise en œuvre du plan
  + Le contenu du plan : formations, projets-objectifs, axes de progrès (points faibles), opportunités

La valorisation de l'entretien : soutien à l'agent pour la mise en œuvre de son plan d'action

- L'identification des postes à pourvoir et ou métiers porteurs, émergeants : l'analyse du marché de l'emploi public local au regard des objectifs de l'agent
  + l'inscription des conclusions de l'entretien dans le plan de GPRH local
  + l'orientation de l'agent vers les sources d'information métiers et postes
  + le soutien de l'agent auprès des employeurs
- L'aide au montage des formations identifiées dans le plan d'action
- La valorisation du plan d'action auprès du chef de service de l'agent

A partir d'un cas proposé par la formatrice, les participants construisent l'orientation professionnelle d'un personnel à travers la réalisation d'un entretien découpé en phase sur la base de grilles de questionnement fournies par la formatrice. Ils établissent ensuite un plan de valorisation du bilan en termes de méthodologie, de process, d'identification de leurs sources, réseaux et moyens.