



Talents-en-Champagne :
un accompagnement innovant
à la Mobilité et à l'Evolution professionnelle





Une organisation tournée vers les autres

Dès la création de la Direction Accompagnement et Qualité de vie au travail en 2018, mutualisée sur les 3 entités Ville, Agglo et CCAS de Châlons-en-Champagne, a permis d'engager une réflexion de la mobilité sur notre bassin d'emploi.

Nos missions s'organisent autour :

- du Conseil Interne en Organisation (CIO),
- de la formation,
- du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
- d'actions en faveur de la Qualité de vie au travail (projet Bulle d'R - activités de loisirs hors temps de travail)

Le pôle CEP porte deux projets pour accompagner les agents dans leur évolution. Le Projet Talents en Champagne que nous allons vous présenter et le dispositif PEP'S qui accompagne les agents en mobilité souhaitable.

D'où s'amorce le Projet Talents-en-Champagne



La Ville, le CCAS de Châlons-en-Champagne et Châlons-Agglo ont mutualisé la compétence RH en 2013. Depuis, c'est un vivier composé de 1300 agents qui sont répartis sur 80 sites et près de 150 métiers.

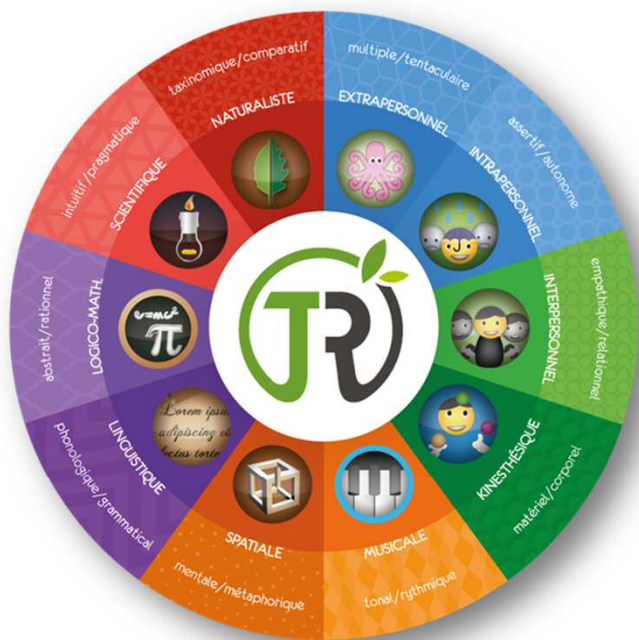
Nos entités avaient besoin d'un outils RH complémentaire pour accompagner leurs agents en situation de mobilité souhaitable.

Les étapes d'un projet interne innovant



- Un accompagnement par la société Talentreveal pour lancer le projet
 - Marché innovant
 - Sensibilisation des encadrants : atelier
 - Formation interne des 3 Talents spécialistes
- Un soutien des institutions
 - FNP
 - FIPHFP
- Un portage des directions générales et des élus
 - Intention politique
 - Information aux instances paritaires (CHSCT commun)
- Une acculturation permanente
 - Un travail sur le vocabulaire

Qu'est ce qu'un mode opératoire , une faculté naturelle ?

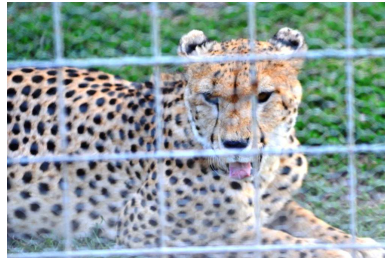


Un mode opératoire est la manière dont une personne s'y prend pour réaliser une action qui produit de l'utile.

Les 10 modes Opératoires sont utilisés en fonction du contexte .

Quel contexte pour le développement des modes opératoires?

Configuration



Utilité



Potentiel



Qu'est ce que cela produit?

De l'utile et du visible pour soi et pour les autres



Les 3 axes de Talents en Champagne

Recrutement
Ability

Protocole
ODYSSEUS

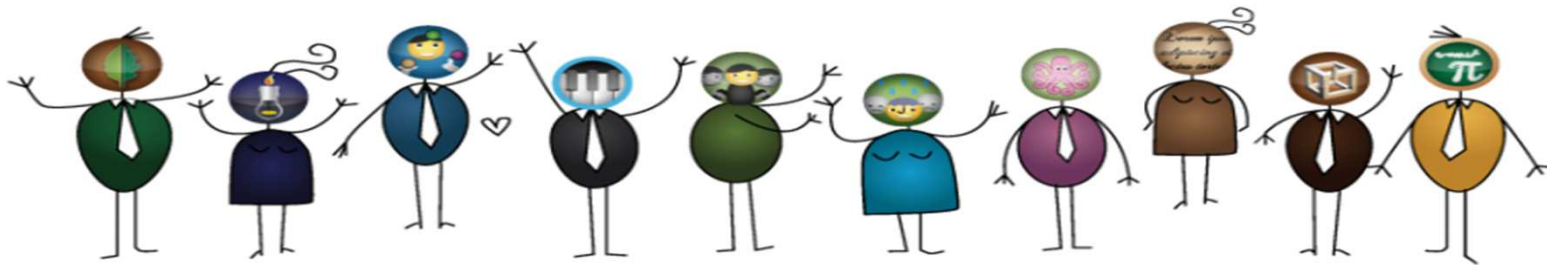
Protocole
DIVERSITY

Protocole DIVERSITY : Mobilité souhaitable ou souhaitée

A qui est destiné le protocole Diversity ?

- Agents titulaires
- Agents non titulaires sur poste permanent
- Emplois aidés et apprentis
- Service Civique

Cet accompagnement est proposé à Châlons-en-Champagne depuis 2016. Il permet de détecter les talents naturels en évaluant les 10 modes opératoires. Son utilité est multiple : mieux se connaître, envisager d'autres activités en cohérence avec ses aptitudes, monter en compétences. Il est aussi utile en cas de mobilité souhaitable (inaptitudes physiques, mal-être...) que pour des mobilités choisies ou tout simplement pour effectuer un bilan à mi-carrière.



Concrètement comment ça fonctionne?

Des échanges et des RDV intermédiaires peuvent être utiles pour certains projets.

Un temps de préparation CV et Entretien avec un jury est proposé après le temps 5, si l'agent souhaite développer ses compétences sur un autre poste.

Temps 1

(Rendez vous 1)

- Observation
- Mises en situation
- Validation avec vous des facultés

Temps 2

- Protocole en ligne
- PAM

Temps 3

(Rendez vous 2)

- Restitution du jardin
- Travail des aptitudes

Temps 4

(Rendez vous 3)

- Enquêtes métier
- Accompagnement à la construction du projet pro

Temps 5

(Rendez vous 4)

- Construction du projet
- Formalisation du Bilan

3 à 6 mois en moyenne

Jocelyne (accompagnée en 2016)



ATSEM (cat C) depuis 30 ans

- A été affectée uniquement dans les écoles maternelles de la ville de Châlons-en-Champagne
- Peu de connaissance des autres services
- Peu de culture territoriale
- Souhait d'être maintenue dans l'emploi
- Pas de compétence transférable autre que petite enfance identifiée.



Laurent (accompagné en 2019)



Agent de réchauffe (cat C)

dans les restaurants scolaires depuis 20 ans

- A été affecté uniquement dans les restaurants scolaires de la ville de Châlons-en-Champagne
- Peu de connaissance des autres services (hors périscolaire)
- Nécessité d'être maintenu dans l'emploi
- Besoin de mouvement
- Eloigné de l'informatique



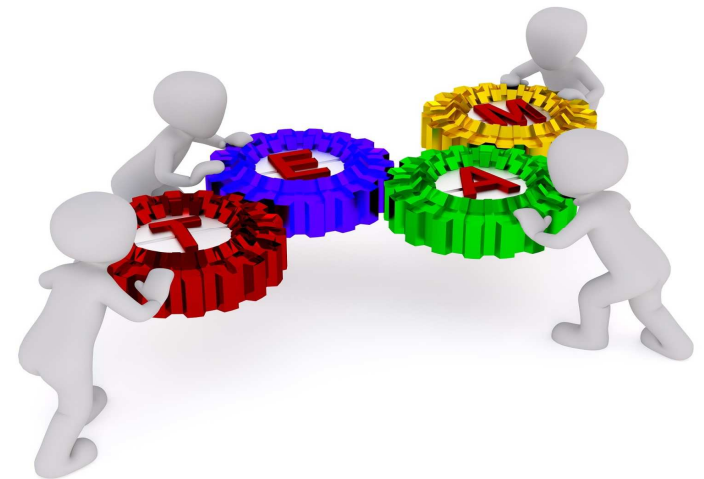
Isabelle (accompagnée en 2020)



Chef de service (cat A) depuis 31 ans

<https://youtu.be/aIGiDCv6K6g>

- Un parcours de manager expérimenté
- Une connaissance des autres services diversifiée
- Besoin de se recentrer sur ses aptitudes
- Souhait de travailler sur elle et pour l'équipe



Retour d'agents sur l'accompagnement Diversity : détection des 10 modes opératoires



DIVERSITY que sont-ils devenus?

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total	%/ ensemble
Accompagnements	48	36	50	51	39	22	17	263	
Accompagnement en cours							13	13	4,9
Restés sur leur poste	13	10	23	17	18	13	3	97	36,9
Changement poste (interne fermé)	21	13	9	13	9	6		71	27
Changement poste (interne ouvert)	8	4	1	6		1		20	7,7
Quitté la collectivité	5	7	16	13	5	2	1	49	18,6
Autres (Service civique, retraite, ...)	1	2	1	2	7			13	4,9

36,9 % des agents sont **restés sur leur poste**.

Parmi eux, certains agents se sont mis en mouvement par le biais de la formation (informatique ou autre...) mais ont besoin d'un **accompagnement complémentaire** pour évoluer.

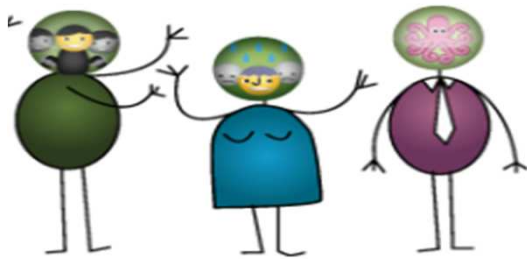
34,7 % des agents accompagnés ont changés de poste dans leur collectivité ou au sein des 2 autres structures.

18,6 % des agents ont terminé la démarche et ont quitté nos entités après un accompagnement.

Protocole Odysseus : entraînement au management

A qui est destiné le protocole Odysseus?

- Manager nouvellement intégré
- Equipe de direction
- Manager souhaitant monter en compétence



L'accompagnement Odysseus évalue les trois modes opératoires utiles au management et à la performance. Il propose ensuite un programme d'entraînement des facultés et un accompagnement du Talents Spécialiste sur 3 à 6 mois. Cet accompagnement est utile lors d'une prise de poste avec des missions d'encadrement, pour fédérer une équipe de Direction ou encore faire un bilan et monter en compétence.

➤ Depuis 2016: 31 managers ont été accompagnés

Quel accompagnement?

Manager de terrain Cat C

Agent de maîtrise
Coordinateur secteur



Exemple :

Proposition de travailler sur :
La posture
L'écoute et l'observation
La pédagogie
Le recadrage

Manager Intermédiaire Cat B

Rédacteur
Technicien
Coordinateur



Exemple :

Proposition de travailler sur :
La posture
L'écoute et l'observation
La délégation
Fédérer
La gestion des émotions

Manager Stratégique Cat A

Attaché
Ingénieur
Cadre de Santé



Exemple :

Proposition de travailler sur :
La mise en œuvre de la stratégie
La collaboration
La gestion des émotions
L'assertivité
L'autonomie

Retour d'agents sur l'accompagnement Odysseus : détection des 3 modes opératoires liés au management

<https://youtu.be/Dss8qW4OmTg>



Processus recrutement avec la démarche Talents

Participants au process :

- Chef de service
- Chargée de recrutement
- Talents Spécialiste



Elaboration du Talent Ability qui permet d'identifier les modes opératoires attendus pour le poste envisagé avec le n+1 et/ou le Directeur.

Définition d'un questionnement permettant la mise en pratique des aptitudes et à la demande du service des mises en situation professionnelle.

Cet ensemble contribue à faciliter l'observation des candidats et permet de vérifier si leurs modes opératoires sont en phase avec les attendus.

Le recrutement avec l'observation Talents

<https://youtu.be/ad33g7zfg-l>



La culture Talents en Champagne

TALENTS EN CHAMPAGNE

Chiffres-clés :

- Diversity : 263 agents accompagnés
- Odysséus : 35 managers accompagnés
- Ability : 50 recrutements depuis janvier 2021

Périmètre d'intervention interne :
1350 agents sur 3 entités avec plus de 150 métiers FPT et FPH

Recrutement

Aider les chefs de services à mieux définir leurs besoins et fiabiliser les recrutements par un travail collaboratif avec le Service recrutement

Reclassement

Accompagner les agents en situation de mobilité souhaitable (inaptitudes)

Montée en compétences

Permettre aux agents de s'emparer de leurs facultés naturelles pour faire évoluer leur carrière ou gagner en sérénité dans leurs missions

Managers

Détecter et entrainer les aptitudes utiles au management

Que produit la démarche sur les trois collectivités ?

- *Mettre le bon agent au bon endroit en offrant des possibilités de mobilité-repositionnement non envisageables jusqu'ici,*
- *Solutionner les difficultés de la mobilité subie (inaptitude physique, réorganisation...),*
- *Améliorer le présentisme efficient (bien-être au travail, motivation),*
- *Rationaliser et recruter le candidat doté de facultés naturelles en cohérence pour le poste et pas seulement « des cv. »,*
- *Entraîner et accompagner les managers dans leur rôle central*
- *Rendre les organisations agiles (s'adapter aux nouveaux besoins des citoyens, à l'évolution de la réglementation des métiers).*



Bilan financier du Diversity

2016-2018	
Dépenses	Recettes
Marché (Montant TTC) - 70 accompagnements - 3 formations (3*4 800) - 6 demi-journées de sensibilisations - 40 agents sensibilisés (INITIATE)	- Subvention FNP - Subvention FIPHFP
2019-2021	
Masse Salariale (sur 3 ans) Factures Protocoles TALENTREVEAL Charge fixe	
2016-2021	
Coût Global	132 872,75€
Coût d'un accompagnent (247)	550€

Le coût moyen d'un accompagnement chargé est de 550€ .

Pour information dans la Marne, le CDG demande 1 530€ pour un bilan de compétences hors accompagnement.

Un projet innovant pour l'attractivité du territoire

- Projet financé par le FNP dans le cadre de prévention des risques
- Soutenu par le FIPHFP pour l'accompagnement des agents inaptes



2017 : Prix Santé
au travail (MNT)

2019 : Prix du
leader bienveillant
(Préventica)

- De nombreux articles dans presse nationale (Lettre du Cadre, Gazette des communes...)
- Intervention et conférence auprès d'un public professionnel (SGARE, CDG, CNFPT, IRA ...)
- Démarche citée dans le dernier rapport du ministère de la FPT du 3/02/2022
- Colloque CNFPT journée de la transition professionnelle le jeudi 23/03/2023