Programme de promotion et de développement des talents

Administration centrale -

Direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale -

2019

Découvrez le programme de la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale pour favoriser l'ascenseur social et le développement des talents des agents.

Formation
Île-de-France
Ministère de l'Intérieur

Description du projet

Ce programme a pour objectif de valoriser les compétences et de permettre au candidat d'atteindre son objectif de développement professionnel. Il stimule sa réflexion, développe son réseau, augmente sa motivation et le conforte dans sa démarche grâce au soutien donné par un mentor.
Le programme mentorat de la DCRFPN vise à mettre en relation un mentor, ayant une expérience des exigences de la fonction d'officier, avec un agent désireux de développer ses compétences et de bénéficier de la promotion sociale.
Dès les premiers échanges l'agent exprime ses besoins et ses objectifs en s'appuyant sur le questionnement et le soutien du mentor. Ensemble, ils définissent la fréquence et la durée des rencontres en s'ajustant sur les impératifs du calendrier du concours.La relation repose sur les principes de confiance, d'ouverture d'esprit, d'écoute, de bienveillance, de respect mutuel, de confidentialité qui sont au coeur de ce programme.Le mentor aide le candidat à maintenir sa motivation dans la durée, il le stimule, l'encourage et l'aide à prendre confiance.
La DCRFPN s'engage à :

- mettre en place des moyens matériels et humains pour promouvoir, renforcer et reconnaitre l'effort de solidarité entre les agents de la police nationale.•
- proposer une formation aux agents qui souhaitent professionnaliser la qualité de leur accompagnement.•
- organiser des espaces collaboratifs d'échange.• A soutenir le binôme individuellement face aux éventuelles difficultés rencontrées.

Ce programme permet aux ressources humaines de déployer, piloter et mesurer à grande échelle l'apprentissage entre professionnels et de développer les talents, à travers des outils modernes et innovants et facilite une mise en lien souple et aidante (traçabilité des échanges pédagogiques, proximité au-delà des contraintes géographiques et gestion optimisée du calendrier des rencontres).

Objectifs et finalités

Ce programme a pour vocation d'accompagner et favoriser la montée en compétence d'un nombre important d'agents et de renforcer leur chance de construire un parcours d'évolution professionnel.
Il permet de faciliter les passerelles métiers en ouvrant de nouvelles opportunités de carrière aux agents qui auront réussi le concours, et apporte également aux non reçus des bénéfices liés aux enseignements opérationnels qui découlent de cet accompagnement individualisé et contextualisé.
Ce dispositif met à disposition des managers « mentors » des outils numériques mais également une formation adaptée afin de professionnaliser la transmission des savoirs et optimiser les apprentissages en s'appuyant sur une relation interpersonnelle de soutien.
Cette relation d'échange nourrit la motivation et incite l'agent au dépassement de ses capacités tout en encourageant l'émergence de ses potentiels.
Par ailleurs former les mentors, à partir d'un socle commun de compétence managériales (notamment au niveau du feed-back et des techniques de questionnement orientées « solutions ») permet de diffuser une culture commune inter-corps, fondée sur la maîtrise des fondamentaux du développement des compétences. Ce projet transversal implique ainsi tous les niveaux de la hiérarchie et toutes les directions de la PN.
En créant une communauté professionnelle constituée de « mentors » relié à une plateforme collaborative, ce dispositif favorise le partage d'expérience et le sentiment d'appartenance.
Enfin, il renforce l'image de la police nationale, en vue d'attirer les meilleurs éléments, à qui on donne des perspectives d'évolution. Il s'inspire des techniques issues de la « marque employeur » pour dynamiser la gestion du capital humain.
Enfin, le caractère novateur de ce dispositif peut être dupliqué dans d'autres institutions ayant la volonté de mettre l'accent sur les talents et de faire fonctionner l'ascenseur social.

Mise en place de capsules vidéos : il s'agit de séquences vidéo, courte (1 minutes 30) et scénarisées
Nous avons déterminé que 6 capsules seront nécessaires :
Les thématiques sélectionnées sont les suivantes : vidéo en mode teasing
1) Présentation du programme de mentorat.
2) Qu'est-ce qu'un mentor versus qu'est-ce que n'est pas un mentor ?
3) Les plus beaux témoignages d'officiers en tant qu'officiers.
4) Les 100 métiers d'officiers (montrer la pluralité des missions).
5) Témoignage des deux facettes mentor et mentoré.
6) Ce que n'est pas un officier.
Plateforme digitale
Une application de SaaS de social learning pour accompagner et suivre les mentorés sur les différents besoins qu'ils rencontrent, les sujets d'accompagnement seront définis par la suite en fonction des besoins (compétences comportementales et compétences techniques).

La plateforme a pour vocation la création d'une communauté des mentors et des mentorés favorisant le partage des compétences et d'expérience afin de développer la performance des collaborateurs.
Ce portail permettra de rapprocher les mentorés des mentors volontaires (formation des binômes) grâce à un outil de mise en lien (matching) basé sur un algorithme.
L'outil de mise en lien leur propose par la suite des profils de mentors en phase avec leurs attentes, leurs valeurs et leurs centres d'intérêts. Les candidats se choisissent ensuite pour construire et partager une relation dans la durée.
De plus, le traitement logistique d'évaluations à travers un outil de restitution (feedback), qui n'existe pas au sein de la PN, serait extrêmement coûteux et fastidieux si l'on devait le faire seul au format papier.
L'existence d'outils qui permettent de gérer cette logistique sous forme numérique ouvre un champ des possibles: traiter des volumes plus importants, avoir un suivi régulier de l'évolution du collaborateur par la mise en place de compte rendu à l'issue de chaque session. L'intérêt pour notre institution est réel et ouvre une plus grande possibilité de pilotage en matière de gestion anticipée des compétences.
La plateforme collaborative propose des outils centralisés et est capables de s'adapter à divers terminaux ou supports, il devient essentiel pour eux de disposer d'une application mobile tout-en-un synchronisé avec leurs outils de bureaux. Grace à l'application, l'utilisateur peut partager, importer, échanger de n'importe ou et à n'importe quel moment. La plateforme répond ainsi aux réflexes d'hyper-connectivité des nouvelles générations.
De plus la plateforme numérique a l'avantage d'annihiler la contrainte géographique et de rendre l'accès possible à un très grand nombre.
Cet espace de travail digital qui centralise les ressources et les outils a pour but de faciliter les échanges (gain de temps et de productivité), la communication et les interactions humaines autour du programme de mentorat. L'outil numérique permet de doter les utilisateurs (au travers d'outils agiles) de compétences transversales et de surcroit transposables à d'autres environnements.
Après avoir prospecté différents dispositifs sur le marché, nous avons sélectionné une plateforme « Mon Mentor » (ayant reçu le prix de l'innovation RH), celle-ci répond aux différents besoins :
- Rendre la plateforme de mentoring aisément accessible à un grand nombre d'agent et disposer d'un outil digital, ergonomique, convivial et discret .
- Utiliser des critères de mise en lien automatiques pour la formation des binômes (algorithme de matching)
- Etablir des reporting : engagement des binômes, disponibilité des mentors, prise de rendez-vous au sein de la plateforme…
- Proposer des ressources pédagogiques : tutoriels de formation au mentoring, REX
Qu'est-ce que ce projet va produire :
-Accompagner et suivre les différents postulants sur les différents besoins (hard et soft skills) qu'ils rencontrent dans la préparation au concours.
-Développer des dispositifs de formation informels et agiles
-Transférer rapidement des compétences directement transposables
-Optimiser les coûts de formation en valorisant les ressources internes