Incubateur de Talents

Administration centrale - Ministère de la justice - DIR PJJ IDF-OM - 2021



talent story

Découvrez une initiative étonnante basée sur le concept de la télé-réalité afin de mettre en évidence les talents des catégories B au sein de la direction inter- régionale de la protection judiciaire de la jeunesse
Compétences
Île-de-France
Fonction publique de l'Etat

Description du projet

La DIR IDF-OM a construit un dispositif pour accompagner des agents administratifs, dont le potentiel a été repéré par leur hiérarchie, à préparer leur progression professionnelle.
Toute évolution nécessite un changement de posture et pour cela il est important d'apprendre à mieux se connaître pour mieux définir son projet professionnel. Sur la base du volontariat, des personnels de catégorie B ont participé à un séminaire innovant tant dans sa forme que par son contenu. Ces agents volontaires ont pu réfléchir à leur positionnement, pour révéler leurs talents, et pour construire leur parcours professionnel.
Ils ont évolué au sein d'un groupe et ils ont pu s'appuyer sur leurs ressources pour développer les éléments nécessaires à leur évolution professionnelle : autonomie, positionnement, projet professionnel.
L'enjeu de ce projet est de créer un collectif ressource pour travailler les projets individuels d'évolution de chacun.Le projet vise les agents de catégorie B identifiés comme talents de la Direction des Ressources Humaines de la DIR PJJ IDF-OM.

La méthodologie retenue doit permettre de promouvoir l'autonomie et de révéler leurs capacités respectives à assumer le leadership. La DIR IDF-OM a déjà une expérience significative de la pédagogie ludique (onboarding, recrutement, escape game ...). Le projet débute par un séminaire qui associera l'aspect ludique et les objectifs d'autonomisation. Les talents y sont invités sans en connaître le déroulé, ils sont seuls (sans aucun accompagnateur) et reçoivent des consignes par "la voix" au téléphone. Un livret de suivi individuel leur sera remis pour les accompagner et témoigner de leur évolution tout au long du process.



Les objectifs du séminaire : construire un collectif se connaître (partager ses projets professionnels) mais également élaborer des engagements réciproques: développement d'un plan de travail personnel suivi par le groupe



Développer une solidarité pour l'apprentissage
Créer de la responsabilisation
A l'issue de ce séminaire, un programme de formation est proposé dont ils rendront compte au collectif selon les échéances et les modalités qu'ils se seront fixées.
Des ateliers pour les accompagner dans leur changement de posture de cadre sont organisés:

- Initiation au Test DISC: afin de mieux se connaître, de savoir adapter sa communication et comprendre celle des autres
- Mise en place d'une évaluation à 360°: pour effectuer un diagnostic de leurs compétences et de la perception qu'en ont les autres afin de déterminer ensuite leurs éventuels besoins en formation/accompagnement.

D'autres actions sont également mises à leurs disposition en fonction des besoins identifiés:
Accompagnement - Coaching individuel/collectif autour de leurs projets d'évolution professionnelle (échange de pratiques inspirantes)
Atelier de co-développement Action de formation diverses:
Développer son leadership (action dans la continuité pour apprendre à manager avec le DISC)
Gestion et conduite de projet Développer sa créativité Gérer son stress...
Le programme sera engagé pour 6 mois, à l'issus desquels un bilan/retour d'expérience permettra d'envisager la suite à donner.

Objectifs et finalités

Inscrire la thématique des talents dans la politique managériale: développer une gestion des talents qui remet en question certaines valeurs comme l'ancienneté (vision exclusive), et prône l'unicité d'un collectif, son potentiel, son investissement et sa performance (vision inclusive).
Qualifier et repérer en interne les professionnels correspondant à la définition de talents

- Valoriser leur engagement et accompagner ces talents dans un parcours d'évolution professionnelle
- Apporter un dispositif approprié au mode de fonctionnement de la génération Y
- Création d'un collectif et d'une dynamique pour " grandir ensemble"
- Leur permettre de monter en compétence notamment en engageant un travail sur leur positionnement en tant que (futur) manager
- Capitaliser, fidéliser et favoriser leur évolution au sein du service voir de l'institution
- Assurer une continuité dans le fonctionnement du service en favorisant les promotions internes
- Favoriser l'investissement de tous les agents et développer l'attractivité du service

Plus value :

- Se préparer à devenir cadre en utilisant des outils proposés en général à des cadres confirmés.
- Lier accompagnement de carrière et problématique de turn over de service
- Aborder l'évolution professionnelle de chacun en s'appuyant sur les ressources du collectif

Un séminaire et un accompagnement personnalisé à destination des personnels de catégorie B.