Place des Talents

Opérateur - CISIRH - 2021

Comment mettre en place un outil de partage des compétences permettant de décloisonner les services, valoriser le vivier des talents, se doter d'un référentiel de compétences réellement détenues par les agents, et identifier les besoins en formation des agents ? Place des talents vous donne la réponse
Compétences
Île-de-France
Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique

Description du projet

Place des talents est un projet de valorisation des compétences internes du Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH), composé de :
d' un outil pour déclarer et/ou rechercher des compétences selon des modalités très simples, ergonomiques et intuitives ;
d' un dispositif d'animation (création d'événements autour des compétences, petit-déjeuner de type speed-dating, ateliers de sensibilisation, etc.).
Place des Talents est un dispositif interne pour les agents du service, co-construit avec eux.
Il consiste à la fois à :

- - trouver et à générer de nouvelles modalités d'échanges entre et avec les agents, autour des compétences, en utilisant entre autre le nouvel espace du Laboratoire d'innovation du CISIRH,
- - mettre en place un dispositif d'animation innovant autour des compétences (dans la suite des événements organisés pendant la phase 2 d'expérimentation : speed-dating, sensibilisation etc.),
- - identifier et mettre en oeuvre un outil ad hoc, en utilisant la méthode du MVP (minimum viable product, produit minimum viable en français), qui permet de prouver la valeur d'un service sans forcément commencer à développer un nouvel outil.

Le projet repose sur les tests de maquettes d'outil de partage de compétences destiné à tous les agents du CISIRH, sur la base du déclaratif de leur compétences rares ou recherchées.

Objectifs et finalités

Place des Talents a pour objectif de participer :

- - à décloisonner les entités de travail, promouvoir les actions transverses, mutualiser les pratiques,
- - à mettre en place des modes de fonctionnement innovants, en mode collaboratif au sein du CISIRH, et notamment ceux qui seront portés par le LAB du service,
- - à accompagner la réorganisation du service à venir, participer à la culture d'entreprise du CISIRH, à valoriser sa marque employeur en vue de fidéliser les agents,
- - à mettre en avant des compétences rares ou recherchées qui ne sont pas forcément sollicitées sur le poste occupé, voire à les partager ou les généraliser au sein des équipes,
- - à mieux connaitre, faire connaitre et partager les viviers de compétences réelles détenues par les agents.

Ce projet s'inscrit également dans la démarche initiée au sein du CISIRH depuis 2017 sur les compétences, qui ont dans un premier temps été recensées en relation avec les fonctions des agents et avec les fiches de postes. La mise à jour de ces 2 référentiels a été réalisée cette année. Dans un 2ème temps il avait été envisagé de poursuivre ce travail et de permettre aux agents de déclarer leurs compétences afin de mieux pouvoir identifier les potentiels existants au sein du CISIRH en relation avec les besoins identifiés en interne. En effet, les agents sont porteurs de compétences qui n'avaient pas été forcément identifiées, en plus de celles acquises tout au long de leur parcours professionnel

l'équipe projet

rmation	Côté communication	Côté LAB
riser les informations suivies par les agents **e de nouvelles** quises par les agents ns **sus de formation** qui généralisés pour les RH : organiser des ibilisations	✓ Confirmation que le dispositif pouvait être un **véritable vecteur pour la marque employeur du CISIRH** au niveau interne. ✓ Les événements organisés ont démontré leur **potentiel fédérateur** et la possibilité d'être un biais pour **fortifier notre culture d'entreprise** ✓ Ce dispositif demandera un gros **investissement en temps et en animation** avant que les agents ne se l'approprient. ✓ Un investissement par l'exemple des managers et de la direction sera nécessaire pour faire adhérer l'ensemble des agents.	✓ Confirmation que certains agents sont à la **recherche de transversalité** (toujours à peu près les mêmes agents = animateurs de communauté) ✓ **Très fort impact des animations** (sensibilisations et speed-dating) ✓ Besoin d'un **accompagnement de qualité et de temps pour l'équipe projet** ✓ Besoin de temps pour un tel projet de changement des comportements ✓ Difficulté d'articulation entre nos contraintes SI et un MVP sur de nouvelles techno (échec de l'installation de WordPress sur nos serveurs) TRANSVERSALITE – ANIMATION – TEMPS – EQUIPE DEDIEE – EXIGENCE SUR L'ACCOMPAGNEMENT – PROBLEMATIQUES TECHNIQUES