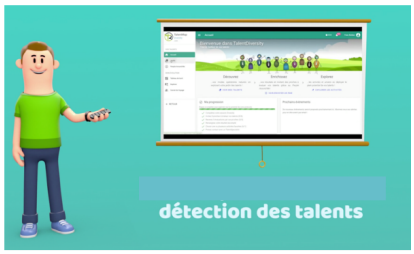
Conception et déploiement d'un outil de potentialisation des talents

Administration centrale - Ministère des Solidarités et de la Santé - 2021



Comment engager et motiver les agents en valorisant les potentiels et en développant les talents de tous pour accompagner l'évolution des métiers et anticiper l'obsolescence des compétences ? Découvrez la démarche des ministères sociaux. Celle-ci consiste à s'appuyer sur les aptitudes naturelles de l'individu pour déterminer ses facultés à exercer naturellement certaines missions.

Compétences
Île-de-France
Ministère des Solidarités et de la Santé

Description du projet

Le projet consiste en la conception et le déploiement d'un outil innovant d'identification, d'évaluation et de potentialisation des talents des agents des ministères sociaux.
Le protocole Diversity conçu pour être proposé aux agents prend appui sur un outil digital avec une utilisation sécurisée et confidentielle. Il est accessible dans le cadre d'une démarche proactive émanant des agents. Cela permet aux agents qui le souhaitent une connaissance approfondie de leurs modes opératoires naturels, avec la mise en lumière pour chacun d'une diversité de talents ainsi qu'une identification des valeurs personnelles fondant l'engagement des agents.
Il s'agit aussi bien des talents déjà développés que ceux qui sont latents et ne se sont pas encore concrétisés sous la forme de compétences. Plusieurs fonctions et métiers sont ensuite présentés en rapport avec les résultats. Cette fonctionnalité s'appuie sur le profilage préalable par le prestataire (avant le lancement de l'outil) des 18fonctions du répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), ainsi que de métiers et fonctions des ministères sociaux choisis en concertation avec le maître d'ouvrage et la mission "GPEC/filières métiers" de la DRH. La restitution sera faite par un talent spécialiste interne qui y sera formé. Cette formation d'un réseau interne de talent spécialistes fait partie du projet.

Parallèlement, des conférences de sensibilisation sont prévues en amont pour les agents. Un programme d'accompagnement basé sur la formation est également mis en place pour les professionnels de l'accompagnement (managers, conseillers mobilité carrière), afin d'accompagner la démarche et d'ancrer culturellement dans l'organisation la prise en compte de la personne

Objectifs et finalités

Ce projet vise à valoriser les nombreux talents que chaque agent possède au-delà de son statut et de son poste, au service de l'évolution des parcours professionnels, de l'apprentissage et du développement des individus.
Il s'agit ainsi d'une part d'outiller les agents pour une meilleure connaissance d'eux même dans une démarche proactive, afin de favoriser une prise de conscience de leurs nombreux talents, et de l'existence de voies d'évolution professionnelle.
Il s'agit d'autre part, en lien, d'outiller l'organisation pour la positionner en accélérateur de talents.
L'enjeu est qu'elle puisse reconnaître ces talents et les faire fructifier en considérant la personne à part entière et en créant des opportunités professionnelles autour des objectifs stratégiques des entités.
À travers ce projet, la perspective est d'ouvrir le champ des possibles professionnels en écartant notamment les biais cognitifs qui empêchent la valorisation de ses propres talents et de ceux des autres sur le terrain professionnel.
Le projet a pour vocation de bénéficier aux agents des ministères sociaux de façon inclusive, quelque soit leur catégorie, leur grade, leur fonction, leur âge, leur genre.
Au titre de l'expérimentation dont il fait l'objet, il vise 4 entités : une direction d'administration centrale (DRH), deux services territoriaux (DRETS et ARS) et la future Agence de service des ministères sociaux.
Une 5ème cible est constituée d'une population intégrant les ministères sociaux, à savoir les attachés sortis d'IRA lors de leur parcours d'accueil et ce, à compter de l'année 2021.
À l'issue du présent projet expérimental, les cibles pourront être élargies.

Les livrables prévus sont les suivants :
En amorce du projet :
- un cahier des charges (un projet de CCTP est joint au présent dossier)
- un profilage écrit par le prestataire des 18 familles du répertoire interministériel des métiers de Pétat (RIME) ainsi que des 36 métiers/fonctions des ministères sociaux choisis avec la mission 11GPEC!filières métiers" de la DRH (venant alimenter l'outil mis en place).

Dans le cadre du déploiement des solutions : Pour les agents :
- des conférences de sensibilisation au développement des talents de tous seront organisées, pour permettre aux agents de se familiariser à cette nouvelle approche et de découvrir l'offre de service de la DRH
- l'accès sécurisé à un protocole« Diversity »

Pour les professionnels de l'accompagnement des talents :
- une formation à destination du management et des professionnels de l'accompagnement individuel, pour former des Talents autour des méthodologies d'identification, de valorisation et de

développement des potentiels de tous dans une perspective d'évolution professionnelle.

- une formation et un mentorat de la part du prestataire pour former un réseau interne de Talents spécialistes afin d'accompagner les agents dans la réalisation et le débriefing des protocoles « Diversity »,et poursuivre la communication sur l'offre de service de la DRH auprès des agents.