

Accord relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors

(Entretien de 2ème partie de carrière)

REGION BOURGOGNE

Présentation du dispositif d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles



Contexte:

Le dispositif d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles s'inscrit dans le cadre de l'accord du 22/01/10 relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors au sein de Pôle emploi (Cf. article 3 de cet accord).

Ce dispositif se traduit par la possibilité, pour tout salarié senior d'un bilan professionnel individualisé de carrière.

Objectif:

Ce bilan donne aux salariés concernés par l'accord, la possibilité de préciser leurs aspirations et de définir, le cas échéant, un projet professionnel de deuxième partie de carrière.

Il se matérialise par un entretien dit « de deuxième partie de carrière » organisé et conduit par un « gestionnaire de carrière ».

Cet entretien est destiné à permettre aux agents de préparer leur deuxième partie de vie professionnelle.

Centré sur le projet professionnel des salariés, il s'inscrit dans une perspective de carrière à moyen ou long terme. Il prend en compte le parcours et l'horizon professionnel futur des agents. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière en fonction de leurs souhaits et au regard des possibilités de Pôle emploi.

L'entretien permet l'élaboration d'un plan d'action individuel adapté et partagé pouvant notamment comprendre la mise en œuvre d'actions de formation, de perfectionnement dans la fonction occupée, d'évolution professionnelle et de mobilité, et le cas échéant de reconversion professionnelle. Ce plan d'action est validé par le DRH ou son délégataire.

L'entretien de deuxième partie de carrière est distinct de l'entretien professionnel annuel conduit par le manager.

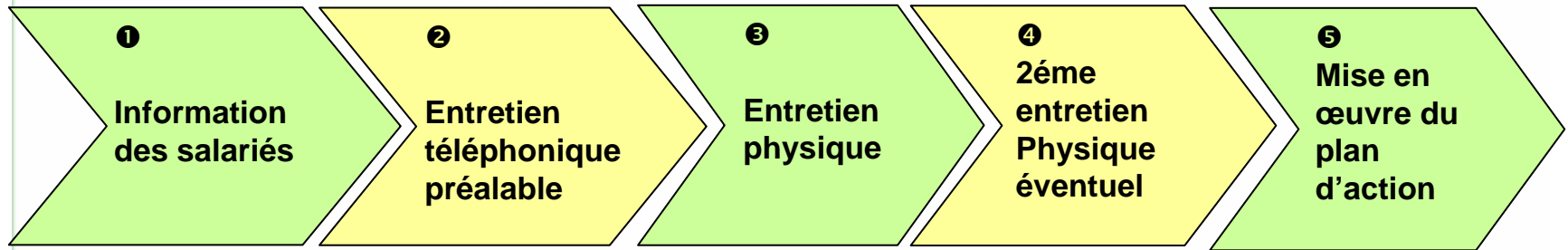
Public cible

Ce dispositif concerne les agents à partir de 45 ans ou à partir d'une ancienneté de 20 ans comprenant les périodes d'activités ou assimilées dans Pôle emploi auxquelles s'ajoute l'ancienneté acquise le cas échéant dans l'assurance chômage ou l'ANPE.

Périodicité

Il est ouvert aux agents concernés avec une périodicité de trois ans

Présentation du processus de l'entretien de deuxième partie de carrière



Présentation du processus de l'entretien de deuxième partie de carrière



1 - Information des salariés

→ Le service RH régional informe chaque agent par écrit de la possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière trois mois avant l'anniversaire de ses 45 ans.
Une fois informé, le salarié décide ou non de prendre contact avec son service RH. L'agent intègre le dispositif lors de la réalisation de son entretien de deuxième partie de carrière.

2 - Entretien téléphonique préalable

Durée: ½ heure environ

Objectif:

- Présenter les éléments de cadrage de l'entretien de deuxième partie de carrière
- Analyser la demande de l'agent et vérifier qu'elle s'inscrit bien dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière.
- Informer et répondre aux questions du salarié relatives à l'accord dit « seniors ».
- Donner les éléments d'information pour la préparation de l'entretien de deuxième partie de carrière.
- Présenter le support de préparation à l'entretien
- Fixer un rendez-vous.

A l'issue de l'échange terme :

Soit la demande concerne bien le déroulement de carrière à moyen ou long

- informer l'agent que le support de préparation à l'entretien va lui être adressé,
- informer l'agent que la préparation du document de préparation à l'entretien (durée 2h00) et le rendez-vous (2h00) se font sur son temps de travail,
- Fixer avec le salarié une date rendez-vous compatible avec le temps de réflexion qui lui est nécessaire pour remplir son dossier.

Soit la demande ne concerne pas le déroulement de carrière à moyen ou long terme:

- Apporter la réponse ad hoc si elle rentre dans le champ de compétences du gestionnaire de carrière,
- Orienter l'agent vers un interlocuteur approprié (par exemple : assistante sociale, référent handicap...) si la réponse ne concerne pas le champ de compétences du gestionnaire de carrière.

Par exemple : un agent qui souhaite faire évoluer sa carrière et envisage de construire une nouvelle étape professionnelle...

Par exemple : un salarié qui a besoin de faire aménager son poste de travail suite à des problèmes de santé, un salarié qui souhaite s'informer uniquement sur le fonctionnement de la BDE,...

Présentation du dispositif d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles



A ne pas oublier

Si la demande concerne le déroulement de carrière à moyen ou long terme

- Confirmer par écrit le rendez-vous à l'agent et en informer son manager,
- Adresser à l'agent le support de réflexion.

Si la demande ne concerne pas le déroulement de carrière à moyen ou long terme:

- Avertir l'interlocuteur approprié de la problématique de l'agent et de sa prochaine prise de contact.

3 - Entretien physique

Durée:

2 heure environ

Objectif:

- Analyser les éléments du support de préparation (exploration du parcours, des activités, des souhaits et représentations de l'avenir).
- Identifier le projet professionnel souhaité par l'agent et s'assurer qu'il est réaliste et réalisable en mettant en perspective les acquis de l'expérience, l'identification des compétences requises et les orientations de l'établissement.
- Formaliser avec le salarié le projet final trouvant le meilleur compromis entre les souhaits de l'agent et les possibilités de Pôle emploi.
- Compléter le support de synthèse de l'entretien
- Finaliser avec l'agent un plan d'action qui permettra la réalisation du projet en précisant : la cible, le délai, les étapes, les moyens, les personnes ressources...

A l'issue de l'échange

Soit le projet professionnel de l'agent est identifié et réalisable :

- Rédiger le plan d'action avec l'agent sur le support dédié,
- Remettre un exemplaire de la synthèse de l'entretien et du plan d'action finalisé à l'agent.

Soit le projet professionnel a besoin d'être approfondi :

- Inviter l'agent à approfondir la faisabilité de son projet par un travail d'investigation validé conjointement
- Fixer un rendez-vous avec l'agent pour un deuxième entretien.

A ne pas oublier:

Si le projet professionnel de l'agent est identifié et réalisable :

- Envoyer un exemplaire du plan d'action finalisé au manager de l'agent après validation par le DRH ou son délégataire et, le cas échéant, aux services concernés pour mise en œuvre,
- Conserver un exemplaire de la synthèse de l'entretien et du plan d'action finalisé au service RH.

Si le projet professionnel a besoin d'être approfondi :

- Confirmer par écrit le second rendez-vous à l'agent et en informer son manager.
- Actualiser le tableau de bord.

4 – Deuxième entretien physique

Durée: 1 heure à 1h ½ environ

Objectif:

- Permettre un retour sur les travaux de l'intersession, les différentes démarches et les découvertes.
- Exploiter ces informations pour formaliser le projet professionnel.
- Finaliser le plan d'action.

A l'issue de l'échange

- Rédiger le plan d'action avec l'agent sur le support dédié.
- Remettre un exemplaire de la synthèse de l'entretien et du plan d'action finalisé à l'agent.

A ne pas oublier

- Après validation par le DRH ou son délégataire, envoyer un exemplaire du plan d'action finalisé au manager de l'agent et, le cas échéant, aux services concernés pour mise en œuvre.
- Conserver un exemplaire de la synthèse de l'entretien et du plan d'action finalisé au service RH.
- Actualiser le tableau de bord

Capitalisation des résultats



4 – Objectif et indicateur de suivi

L'accord du 22/01/10 relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors au sein de Pôle emploi fixe différents objectifs qui seront suivis par des indicateurs prédéterminés.

Pour l'article 3 de l'accord, l'objectif et les indicateurs sont les suivants :

Objectif national :

Réaliser 1000 entretiens de deuxième partie de carrière par an sur la durée de vie du présent accord

Les indicateurs :

Nombre d'agents seniors (hommes/femmes) ayant bénéficié d'un bilan de compétences rapporté au nombre d'agents par classe d'âge, par sexe et par niveau de qualification en ayant exprimé la demande

Nombre d'agents seniors (hommes/femmes) ayant bénéficié d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière rapporté au nombre d'agents par classe d'âge, par sexe et par niveau de qualification en ayant exprimé la demande

Nombre de plans d'actions partagés et construits avec les salariés

Contact: Sylvie DEMOUGEOT – Responsable Pôle Emploi Carrières

Tél.: 03.80.73.98.84 – mail: sylvie.demougeot@pole-emploi.fr