

Rôle des conseillers accompagnement

- accompagner les managers sur l'annonce des évolutions d'organisation notamment des suppressions de postes auprès des équipes et des personnes (dialogue, gestion de l'information)
- accompagner individuellement les agents et salariés et/ou les équipes identifiées
- faire le lien avec la DRH nationale et les autres DT (postes disponibles pouvant convenir) : fonctions de suivi et de pilotage
- conseiller en formation, donner les ordres pour le marché (formation, appui logistique)

Une formation des conseillers accompagnement sera mise en place par DRH FOP.

Identification des conseillers accompagnement

Deux par DT (Direction générale comprise), un par DR.

Pour les DT, il s'agira d'un binôme constitué du DRH T et du responsable territorial formation et compétence (RTFC) :

- Le premier assure les missions de pilotage, de gestion des postes, de suivi du dossier au niveau du Codir DT et auprès des managers
- Le second intervient sur les réponses en matière de formation, tant individuelle que collective.

Ces personnes doivent avoir le sens de l'écoute, le souhait de s'investir dans la résolution de cas complexes, l'attachement pour le travail en réseau.

La DRH nationale reste pilote et travaille en lien avec les conseillers accompagnement : offre de postes, formation, accompagnement social, retour d'expérience. Un point régulier d'avancement général et d'identification des blocages sera effectué en lien avec les DRH-T et les conseillers accompagnement.

Méthodologie

- identification d'un poste ou d'une entité (service administratif, UT, UP...) impactés par une suppression de poste, alors que personne n'a de projet de mobilité ou de départ
- information de la personne ou de l'entité par le manager et le conseiller accompagnement,
- identification des volontaires potentiels à une mobilité via des entretiens individuels, d'abord par le manager puis par le conseiller mobilité ; on travaillera au niveau de l'équipe entière le plus longtemps possible
- travail du conseiller mobilité sur les individus et la mise en oeuvre de leur projet professionnel, ainsi que sur la montée en compétences de l'équipe restante si nécessaire, en lien avec le manager : identification du projet, de la formation nécessaire, de la faisabilité géographique et calendaire
- Reporting auprès de la DRH sur les avancées et les éventuels blocages.