

RECONVERSION DES PERSONNELS DE SOUTIEN VERS DES FONCTIONS OPERATIONNELLES

Les métiers identifiés comme susceptibles d'accueillir les personnels de soutien, de catégorie A, B, et C, sont les suivants :

- SIG
- Métiers commerciaux
- Métiers du bois (logistique contrats)
- Métiers du domaine management
- Métiers liés aux travaux
- Aménagement, avec éventuellement une répartition des tâches revue dans les équipes.

Pour 2009, 5% des personnels de soutien devront être reconvertis vers des fonctions dites opérationnelles.

Proposition de dispositif d'accompagnement et de formation :

1. Travaux préparatoires et questionnaires :

- La mise en œuvre de ce dispositif induit la réalisation de travaux préparatoires (*avant fin décembre 2008*). Ils consistent dans le recueil :
 - des métiers, par la SG-DRH et les DT,
 - des postes et de leur localisation, par les DT,
 - des référentiels métier et compétences pour chacun des postes, par la SG-DRH.

La cartographie des métiers et le référentiel de compétences permettront de construire des parcours professionnels et d'identifier des passerelles.

- Un questionnaire sera adressé à tous les personnels de soutien (*fin octobre 2008*)

Il présentera les métiers proposés, le dispositif d'accompagnement associé : les parcours de formation spécifiquement élaborés, ainsi que les modalités administratives (accompagnement, primes, ...).

Il questionnera les agents sur leur volonté de se porter candidat à une mobilité professionnelle, géographique, et de se pré positionner sur un ou plusieurs métier(s).

Cet appel devra informer / rassurer les agents sur les opportunités et enjeux d'une telle mobilité pour eux (par rapport à leur hiérarchie par ex, ...).

- Les réponses des agents sont attendus *avant fin novembre 2008*, et devront comprendre (le cas échéant) leur souhait de se pré positionner sur un métier.
- Chaque agent pré positionné sur un métier effectuera un stage de découverte au sein de sa DT (*d'une durée de 2 à 5 jours, durant le mois de Janvier 2009*).

2. Présentation du dispositif et évaluation :

- Des réunions d'information pourront être organisées au sein des DT.

Le matin pourra consister en une rencontre RH, permettant d'expliquer le dispositif et de répondre aux questions (présentation de la stratégie de l'ONF en lien avec ce projet, présentation du

dispositif, panorama général des métiers proposés, transmission d'informations diverses répondant aux questions des agents).

L'après-midi permettra, au travers d'un forum des métiers, de découvrir les métiers proposés, dans une logique d'interaction entre les stagiaires et des professionnels du métier).

- Chaque agent bénéficiera d'un accompagnement de son projet professionnel (*Janvier à Mars 2009*). Cette étape sera réalisée au sein des DT, et avec l'appui d'une société externe (accompagnement professionnel individuel).
- Une évaluation individuelle des motivations de chaque agent, mais également des écarts de compétences, comme des capacités à combler ces écarts, sera réalisée par DRH FOP, avec l'aide de compétences externes. Une évaluation des enjeux et risques du poste libéré, sera également réalisée. (*Avril 2009*)

3. Formation :

- Chaque agent sélectionné suivra un cycle de formation théorique, dans le cadre de dispositifs existant (adaptation à l'emploi), mais également de formations spécialement conçues pour lui (*2 promotions par an, printemps et septembre 2009 et 2010*).

Des stages pourront également être suivis, pour mieux découvrir encore le métier.

- Lorsque des postes seront ouverts, les agents sélectionnés seront invités à poser leur candidature.
- L'affectation des agents sera effective suite aux CAP suivantes : automne 2009, printemps 2010, automne 2010, printemps 2011.
- Après passage en CAP, l'agent prend son poste. Il suit une formation tutorée, et est accompagné d'un tuteur.

Proposition de dispositif d'accompagnement et de formation (Forme graphique) :

