

Objectifs et public cible

- Identifier les personnels concernés via les conseillers accompagnement (DRH & RTFC) (voir fiche n°1) :
 - agents et salariés susceptibles de construire un projet nécessitant un changement de métier impliquant une formation, un accompagnement, un tutorat complémentaire,
 - membres des équipes restantes nécessitant un accompagnement pour la montée en compétences ou l'approche de nouvelles tâches.
- Déterminer la faisabilité du projet (métier disponible, région cible, ...)
 - Mobiliser en amont les outils de diagnostic (mesure des écarts de compétence, bilan de compétences...)
 - Concevoir un parcours individuel de formation, après entretien de formation, pour se positionner sur un métier souhaité ou conseillé
 - Accompagner lors de la prise de poste.

Nb. L'ensemble des agents, tous statuts confondus, est concerné.

Circuits

Un mode opératoire décrivant précisément le processus et les circuits sera rédigé en mars par la DRH en lien étroit avec les DRH T/SG Corse/DOM et SGDG et les RTFC. Le processus retenu s'inscrira dans le cadre suivant :

- Après identification du bénéficiaire du dispositif au niveau de la DT, DR ou DG, une analyse de l'accompagnement à engager et des formations à réaliser sont effectuées, complétées dans un second temps par un éventuel bilan de compétences.
- Sur cette base, un plan individuel de formation et d'accompagnement est bâti, lequel pourra être composé de tutorat, d'actions de formation locales, inter DT, nationales ou achetées à l'extérieur en fonction des réponses disponibles et des besoins évalués.
- Dans ce cadre, le conseiller accompagnement adresse les agents à DRH FOP
- le conseiller mobilité travaille avec DRH FOP pour déterminer les modalités et le calendrier de la formation. Il prévient le pilote à la Direction générale.
- l'agent s'engage à prendre un poste à l'issue de sa formation dans le métier pour lequel il a été formé, en précisant le poste exact (poste préfléché : vacant ou susceptible de l'être en raison d'un départ à la retraite) OU BIEN l'agent se porte candidat pour un poste qui l'intéresse, il obtient un avis favorable en CAP sous réserve de formation dès lors que le conseiller accompagnement et la FOP ont estimé qu'il était en capacité.
- une convention est établie entre l'agent ou le salarié et l'ONF : nature de la formation, calendrier, poste à l'issue de la formation.
- la formation fait l'objet d'un bilan de validation et d'aptitude à exercer les fonctions prévues.
- une fiche sera également établie à destination des CAP précisant l'engagement du bénéficiaire dans un programme de formation et d'accompagnement.
- Indicateur : prise de poste réussie après un bilan par FOP via le DRHT, SG Corse/DOM ou SGDG et le conseiller accompagnement à l'issue de la première année de poste.