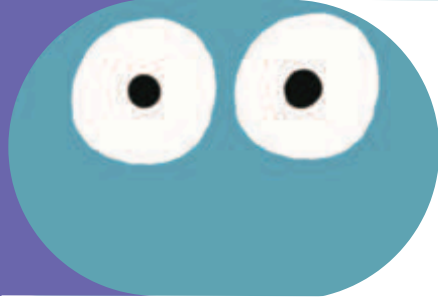


## SUJET À TRAITER: LES PARCOURS PROFESSIONNELS

PARCOURS PROFESSIONNELS

## ↓ SOMMAIRE



- **ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ**  
(facteurs qui peuvent complexifier le travail)
- **SITUATIONS CARACTÉRISTIQUES**
- **PISTES D'ACTIONS**



## LES FACTEURS DE RISQUES

Le manque d'un **plan de développement** des compétences et de GPEC

Le **manque d'information** sur les **formations** et les possibilités et **dispositifs** de formation

Le manque de **possibilité** et/ou d'**accompagnement** pour les **évolutions** internes et externes

La **stagnation** dans l'emploi, la rémunération, la routine

Ne pas être **informé des postes à pourvoir**

Le **manque de visibilité/partage** des critères d'évolution

L'**absence** ou la **mauvaise qualité** des **entretiens** annuels/professionnels

La **non anticipation** des **départs** et des **absences** prévisibles

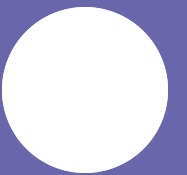
Le manque de **dispositif d'accueil et d'intégration** des nouveaux et des retours après absence

Le **manque** de **transfert** et de **circulation** de **compétences**

L'absence de **dispositif de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle** (PDUP)

La **perte de compétence**

L'absence de **développement cognitif et culturel**





## SITUATIONS CARACTERISTIQUES



### 01. NE PAS POUVOIR CHANGER DE POSTE LORSQUE LE TRAVAIL EST TROP PENIBLE

**Conséquences possibles :** pénibilité, usure, démotivation qui peut aller jusqu'à l'arrêt de travail

**Causes possibles :** pas de **poste pour le remplacement** (personne ne veut le pourvoir), difficultés de **recrutement**, manque d'**attractivité**

### 02. NE PAS GARDER UN INTERIMAIRE EFFICACE DANS LE TRAVAIL

**Conséquences possibles :** perte de **compétences** (après les avoir formés), perte de **temps** et d'**argent**, perte de **stabilité dans l'équipe**

**Causes possibles :** **critères d'embauche** pas forcément basés sur les **compétences**, **fatigue**, avis des **opérateurs non pris en compte**

### 03. NE PAS POUVOIR SUIVRE UNE FORMATION UTILE OU SOUHAITEE

**Conséquences possibles :** **démotivation**, **stagnation** dans les compétences

**Causes possibles :** **besoins en formation** calculés uniquement au niveau de l'équipe



## SITUATIONS CARACTERISTIQUES

### 04. NE PAS AVOIR ETE FORME LORS DE LA PRISE DE POSTE

**Conséquences possibles :** **stress**, risque d'**erreurs**, perte de **confiance** envers l'entreprise, **départ** anticipé, manque d'**harmonisation des pratiques**

**Causes possibles :** manque d'**organisation** de l'**intégration** des nouveaux, manque d'**anticipation**, **charge de travail** des salariés en poste

### 05. PARTIR A LA RETRAITE SANS TRANSMETTRE SON SAVOIR-FAIRE

**Conséquences possibles :** **démotivation**, **perte** d'expérience et d'expertise, de savoir faire pour l'entreprise, **perte** de clients

**Causes possibles :** **manque de reconnaissance** des compétences des seniors, **manque de compagnonnage**, **dévalorisation** des compétences de l'entreprise.





## SITUATIONS CARACTERISTIQUES



06.

**NE PAS ARRIVER A FIDELISER LES SALARIES PENDANT LA PERIODE D'ESSAI**

**Conséquences possibles :** **turn over**, augmentation de la **charge de travail**

**Causes possibles :** **mauvaise information** sur le profil de poste, **manque d'accompagnement** pendant la formation, « *les personnes doivent être opérationnelles immédiatement* », **pénibilité** de certains postes.

07.

**NE PAS PARVENIR A S'INTEGRER EN TANT QUE NOUVEAU DANS UNE EQUIPE DEJA TRES SOUDEE**

**Conséquences possibles :** **ne pas réussir à s'intégrer**, **mal-vivre** son travail

**Causes possibles :** **des processus d'exclusion** par les équipes (« bizutage »)

08.

**NE PAS ETRE SUFFISAMMENT INFORME DES PROCESS D'EVOLUTIONS INTERNES**

**Conséquences possibles :** sentiment d'**iniquité**, perte de **motivation** jusqu'à **médicalisation des situations** (recours à l'arrêt de travail)

**Causes possibles :** manque de **communication**



## ↓ SITUATIONS CARACTERISTIQUES

### 9. DEVOIR FAIRE LE TRAVAIL DE PERSONNES QUI NE SONT PAS REMPLACEES

**Conséquences possibles :** augmentation de la **charge de travail**, dépassement d'**horaires**, perte d'heures, frein à l'**évolution des personnes**

**Causes possibles :** non remplacement des **départs**

### 10. ASSURER LA FORMATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

**Conséquences possibles :** **temps** important, indispensable pour **rendre les collaborateurs autonomes** le plus vite possible, **interruption des tâches** de l'encadrant pour répondre aux **sollicitations des collaborateurs**

**Causes possibles :** travail non valorisé



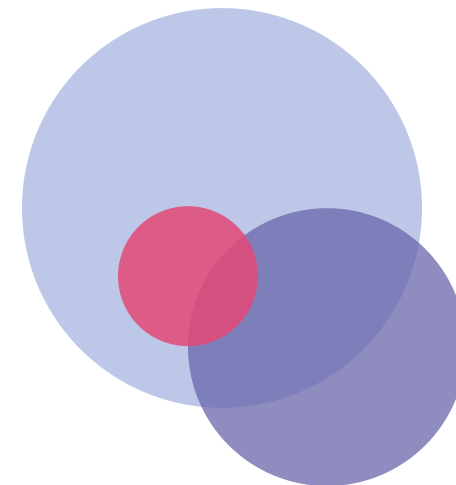
## ↓ PISTES D'ACTIONS



**FACILITER L'ACCES A LA FORMATION**



**DEVELOPPER UNE GPEC  
GESTION PREVISIONNELLES DES EMPLOIS  
ET DES COMPETENCES**





## FACILITER L'ACCES A LA FORMATION

Définir les **formations prioritaires** pour l'activité

Clarifier l'**appui du service RH** sur le volet formation  
(connaissance des dispositifs, recherche d'organismes, etc.)

Proposer des **formations pour les reclassements** des seniors et les personnes en difficulté

Disposer systématiquement d'une **réponse aux demandes de formation**,  
et argumentée **en cas de refus**

S'assurer d'une **formation qualifiante** et plus large qu'une simple adaptation au poste de travail





## DEVELOPPER UNE GPEC GESTION PREVISIONNELLES DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Donner de la **visibilité** sur les possibilités de **parcours professionnels**

Mener une **réflexion** sur les possibilités de **pérenniser les emplois précaires**

Mettre en place une **politique RH** qui favorise les **évolutions professionnelles** (par exemple, mettre en place des passerelles d'un métier à un autre ou d'un poste à un autre )

**Diffuser les ouvertures de poste** lorsqu'elles se présentent / **Respecter les obligations en matière de diffusion** des ouvertures de postes

**Recevoir systématiquement les personnes qui n'ont pas été sélectionnées** à une offre de poste (par celui qui a réalisé l'entretien) et **expliquer les raisons du refus** (pour gérer la frustration éventuelle)





## DEVELOPPER UNE GPEC GESTION PREVISIONNELLES DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

**Systematiser un point** avec son n+1 lors d'un **retour de formation qualifiante** et **évaluer** l'acquisition des compétences **reconnaître** les compétences acquises

Mieux **accompagner** les personnes dans leur **projet d'évolution professionnelle**/  
**mettre à disposition** les **informations** et les **interlocuteurs** permettant une **réflexion**  
sur l'évolution professionnelle (CEP...)

**Développer les parcours** et un horizon dans lequel les travailleurs puissent se  
projeter



**VOUS REMERCIANT  
DE VOTRE ATTENTION !**

