

Vivez l'expérience « DEVELOPMENT CENTER » avec randstad



© charles-delavio - Unsplash



I l vous manque certainement un anglicisme «development center». Je vais donc vous raconter mon expérience. Dans le cadre de l'un de nos partenariats, sous la houlette de notre collègue Yvan BREGEON, Randstad, via son cabinet de conseil RH, spécialisé dans la gestion des carrières, HRCP (HR consultancy partners), a développé un outil dédié aux DGS et DGAS qui permet de faire le point objectivement sur les compétences transversales de nos fonctions complexes. L'outil est basé sur les démarches d'assessment.

J'ai testé pour vous...

Je suis parti sans à priori particulier avec la feuille de route donnée par Hélène GUILLET, vice - présidente « Coopérations professionnelles » : « *tu essaies pour toi et pour les collègues !* ».

Philippe CORTINA de Randstad Pôle Public Région Ouest m'avait prévenu « *ça peut secouer !* ». Il ne m'avait pas menti !

Comment se déroule ce development center ?

Tout d'abord, quelques tests (personnalité, motivation...) à faire en ligne en amont du rendez-vous (comptez 2 à 3 heures). Ensuite, le jour J de 9h à 16h, rendez-vous avec un.e consultant.e de HRCP, et c'est parti pour une journée intense. On alterne mises en situation, questionnaires...

Le tout débriefé avec professionnalisme.

Tout s'enchaîne très vite et avec une grande efficacité. En jouant cartes sur table, vous parvenez à obtenir une photographie professionnelle

à la fois sans concession et bienveillante. Le but : sommes-nous vraiment faits pour le métier de DGS que l'on exerce ? Faut-il passer à autre chose dans le public, dans le privé ?

J'ai promis de ne pas dévoiler le détail de l'exercice. Comme me le disait Eveline OLIVIER, consultante que je remercie encore chaleureusement pour la qualité de l'échange « *il faut l'effet de surprise* ». Cette journée a été éreintante mais tellement productive !

En fin de journée, nous avons pu conclure ensemble que j'avais encore ma place dans la territoriale...

Ouf ! pour moi qui pense y rester encore un peu !

Mais cela ne s'arrête pas là, ensuite, vous avez à disposition encore deux rendez-vous téléphoniques :

- Le 1^{er} : explication du rapport complet communiqué après l'assessment.
- Le 2nd : validation d'un plan d'actions.

L'ensemble s'étendant sur 2/3 semaines. Je vous le recommande...

Les usages sont multiples : cela peut-être un point de départ à un tournant de carrière, un changement de poste, voire une reconversion...

De façon immédiate, il est fort utile au moment, et l'actualité nous le rappelle, pour accompagner une fin de détachement sur emploi fonctionnel afin de faire le point pour mieux rebondir.

À la fin du parcours, je remerciais la consultante pour la prestation en lui disant : « *je me retrouve vraiment dans*

ce rapport et ses préconisations. Il est vrai que je ne suis pas difficile à décrypter ».

Eveline OLIVIER me répondit simplement : « *personne n'est facile ou difficile à décrypter, mais pour que l'outil soit utile, il faut se livrer pleinement et vous l'avez fait !* ».

Grâce à ce travail partenarial avec Randstad, nous disposons d'un outil efficace, facile et rapide à mobiliser et à un coût très abordable pour les collectivités. Il peut être proposé aux autorités territoriales à l'occasion des protocoles signés dans le cadre des fins de détachement sur emploi fonctionnel.

En conclusion :

Tentez l'expérience « development center » DGS



Hervé RAVEL,
pilote de l'axe Solidarités
Professionnelles,
DGS de Saint-Jean-de Monts (85)