

Anticiper les évolutions de carrière

De la maîtrise DU BOND ET DU REBOND

ET SI NOUS PRENIONS LE TEMPS D'UNE RÉFLEXION EN CONTINU SUR NOTRE TRAJECTOIRE ET NOTRE IDENTITÉ PROFESSIONNELLES ? C'EST L'ENJEU QUE RELÈVE LA VICE-PRÉSIDENTE « COOPÉRATIONS PROFESSIONNELLES » EN STRUCTURANT UN AXE « TRAJECTOIRES PRO » : COMMENT «OUTILLER» LE DG POUR LUI PERMETTRE DE CONDUIRE SA RÉFLEXION ET ANTICIPER AINSI LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE, SOUHAITÉES OU SUBIES ?

L Le changement de carrière chez les professionnels en poste à responsabilité devient, dans la FPT, un phénomène social au sens où ce mouvement tend à se généraliser, selon l'analyse croisée d'Isabelle CAZAUNAU, conseillère formation de l'INET et Charles CALAMEL, enseignant chercheur.

Les Municipales de 2020 ont agi comme un accélérateur de ces changements au cœur de la FPT entraînant inévitablement des mobilités contrôlées ou subies.

À cet égard, les notions de danger et de risque sont à prendre en considération : le danger serait l'incontournable reconfiguration des organigrammes dans les collectivités territoriales ; le risque était d'attendre l'après-élection, de devoir procéder à une mobilité dans l'urgence et perdre ainsi la main sur sa trajectoire professionnelle.

Tout au long de sa carrière, il est nécessaire de prendre un temps pour comprendre l'importance du travail de l'identité professionnelle, mesurer ses ressources individuelles pour modifier ses comportements et aptitudes, et mieux s'adapter aux évolutions de la FPT.

Soutenir les développements personnels, contribuer aux mobilités

La vice-présidence « Coopérations professionnelles » organise ses interventions autour de trois axes :

- La sensibilisation sur les enjeux de la mobilité.

- La formation avec des parcours individualisés.
- La structuration de partenariats d'accompagnement et de soutien.

Depuis deux ans, elle contribue au développement de l'image de modernité du SNDGCT et de ses adhérents, en renforçant la professionnalisation individuelle et collective, et en aidant à la prise de conscience des besoins d'évolution personnelle et de management de carrière.

Absorber les coups et gagner en agilité

Retour sur le Congrès 2019 d'Arras, au cours duquel les congressistes ont pu s'inscrire à un parcours d'ateliers pour les aider à prendre en main leur trajectoire professionnelle.

Ces ateliers s'articulaient sur des objectifs opérationnels constituant un cheminement reproductible tout au long d'une carrière.

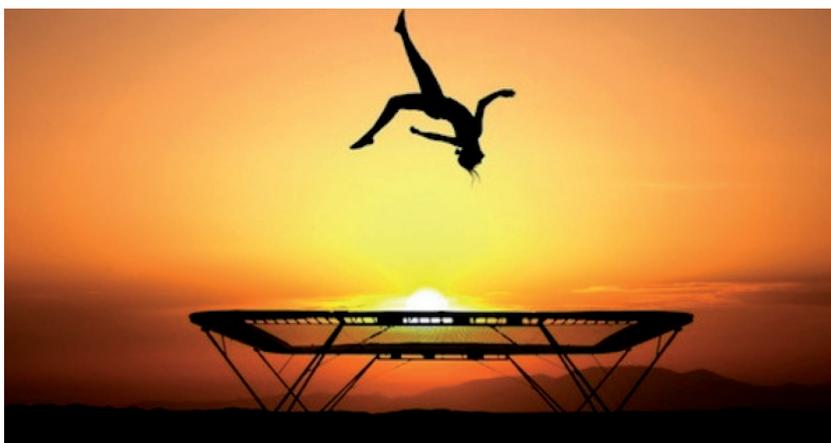
En premier lieu, il est nécessaire d'identifier les compétences clés du

manager de demain : Leadership, compétences comportementales, mixage des générations, digitalisation, gestion de l'incertitude et management de managers.

Ensuite, la quête du sens et l'expression de sa propre valeur ajoutée paraissent fondamentales. « Où j'ai envie de travailler, avec qui, pourquoi et dans quel but ? », insiste Adrien D'HOINE – KUMQWAT. Quels sont mes talents, mes ressources et mes envies ? Chaque aspirant à la mobilité doit engager, préalablement à la rédaction d'un CV ou d'une lettre de candidature, une réflexion sur ses motivations et ses valeurs profondes, ses capacités d'apprendre et de s'adapter.

Enfin, chacun doit construire son plan d'actions Mobilité. « Désormais, le recruteur n'attend plus seulement que le candidat le sécurise sur ses compétences mais aussi qu'il le séduise », analyse Tony LOURENÇO, Territoires RH.

Il convient ainsi d'anticiper les difficultés potentielles, prévoir les différentes étapes, travailler sa posture





de recrutement et développer sa communication digitale.

Voire envisager un parcours dans le privé. Randstad et le SNDGCT se sont associés pour élaborer l'enquête « Mobilité public/privé : c'est possible ! ». Ces travaux concluent que de nombreuses qualités sont transposables entre les deux secteurs : conscience professionnelle, sérieux, capacité de travail... « *Il subsiste quelques différences dans le privé : plus de liberté et de champ d'action, prise de décision plus rapide, responsabilisation plus forte... mais au final les attentes sont de plus en plus proches envers les cadres de direction du privé et du public* » commente Aline CRÉPIN – Randstad.

Initiatives solidaires en région

Réseau de soutien et d'accompagnement, les Unions régionales multiplient les actions d'entraide professionnelle pour préparer et faciliter les DG à leur mobilité.

Laurent BACQUART – Ile de France – s'appuie sur les partenariats noués avec les cabinets Michael Page, Fursac Anselin et Light Consultant pour la prise en compte des situations des collègues soumis à des fins de détachement sur emploi fonctionnel.

Dans ce cadre, ils examinent prioritairement les candidatures signalées par l'Union régionale.

En Rhône-Alpes, Aglaë PETIT explique que les actions ont été amplifiées ces derniers mois sur différentes thématiques animées par des partenariats nationaux et locaux : coaching et pitch de candidature, relationnel avec les élus, rencontre avec des cabinets spécialisés en vue de faciliter le placement et les recrutements des collègues.

Christophe HARDY – Normandie – a structuré un parcours régional sur les enjeux de la mobilité professionnelle et les signes d'alerte de mise en difficultés, mobilisant le CNFPT et les Cabinets partenaires du SNDGCT. Un travail d'analyse et de veille des annonces est fait afin de pouvoir orienter et accompagner les collègues vers de nouvelles mobilités, et des accompagnements sont proposés en partenariat avec LIGHT Consultants qui fait des bilans de positionnement professionnel.

De même en Aquitaine, Karine LONGAIVE – Gironde – témoigne de la forte attente de nombreux collègues exprimée lors des visio-conférences organisées avec des cabinets de recrutement, ou des journées de coaching proposées par Territoire RH. Le partage d'informations « mobilité » sur les réseaux sociaux (fil d'actualité WhatsApp) est particulièrement apprécié.

Le port après l'orage

Depuis 2 ans, la vice-présidence « Coopérations professionnelles » a développé et multiplié les contacts, les partenariats et les outils à mettre à la disposition des adhérents avec toujours cette même idée en toile de fond : maîtriser sa trajectoire professionnelle, se préparer à toutes les hypothèses, ne pas subir.

Elle poursuit ses efforts de structuration des partenariats pour véritablement renforcer son offre d'accompagnement dans la mobilité professionnelle spécialement dédiée aux DGS et DGA. Le SNDGCT a ainsi récemment conclu une nouvelle coopération avec Emploi-collectivité qui publie des offres d'emplois fonctionnels.

Randstad fait partie de ces soutiens importants. Dans le cadre de travaux communs, Randstad a proposé de développer un outil spécifiquement dédié aux directions générales destiné à les accompagner dans leurs réflexions et leurs démarches de mobilité. Il s'agit d'un véritable package, à visée très opérationnelle, très complet.

Testé et approuvé par deux membres de l'équipe de la vice - présidence Coopérations professionnelles, cet outil « Développement Center Pôle public » est destiné à mieux opérer les virages stratégiques, voire délicats dans sa carrière et prendre conscience des forces de son profil sur lesquelles s'appuyer pour une plus grande efficacité.

La dynamique de l'animation nationale et la force du réseau régional contribuent à (re)trouver de l'équilibre professionnel dans ce monde incertain et en perpétuel mouvement.

En souhaitant, à chacune et chacun, d'atteindre un port après l'orage.



Yvan BRÉGEON
pilote de l'axe
Trajectoires professionnelles,
DGS de Pessac (33),
Président de l'Union régionale