



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ATELIER #3 – PROGRAMMATION 2021

RÉSEAU DU CONSEIL A L'AGENT

RETEX OUTILS
VENDREDI 28/05/2021



Direction des Ressources Humaines

Service du développement professionnel et des conditions de travail
Mission du suivi personnalisé et des parcours professionnels et FORCQ 3

Finalités

1. Référencer et partager des outils
2. Partager des pratiques
3. Se prof. et gagner en confiance

Programme

- *la démarche de conseil à l'agent – repères sur l'accompagnement*
- *l'outil d'analyse de la demande RPBDC*
- *leviers de motivation et irritants*
- *les Moving Motivators*
- *le blason*



RETEX « outils du quotidien »

Intervenants/témoins



CMVRH
Centre Ministériel
de Valorisation
des Ressources Humaines

Frédérique BARBIERO
Conseillère en évolution pro.
CVRH de Clt-Fd

Ma devise : « *Ne crains pas de
te tromper* »

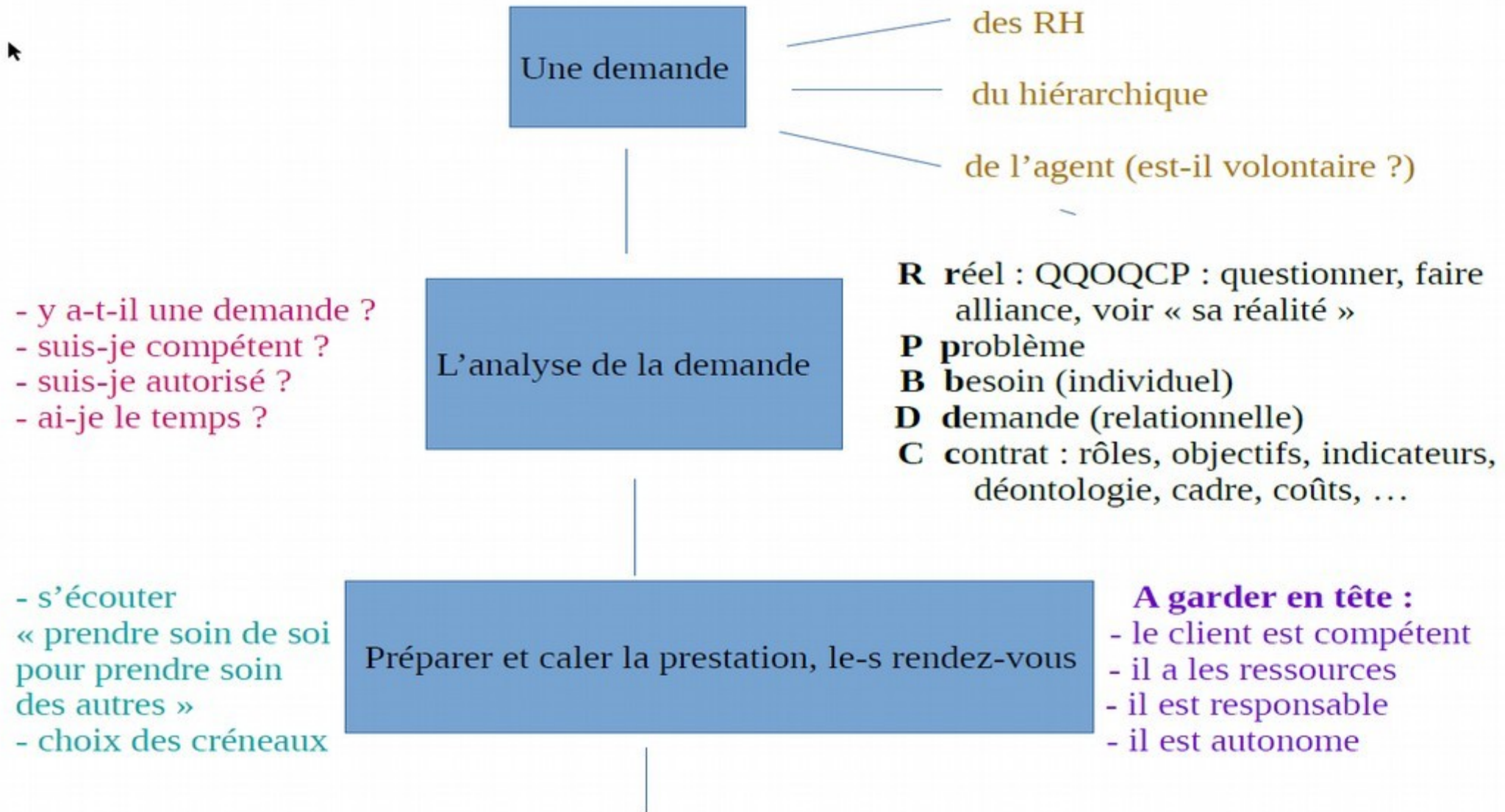


CMVRH
Centre Ministériel
de Valorisation
des Ressources Humaines

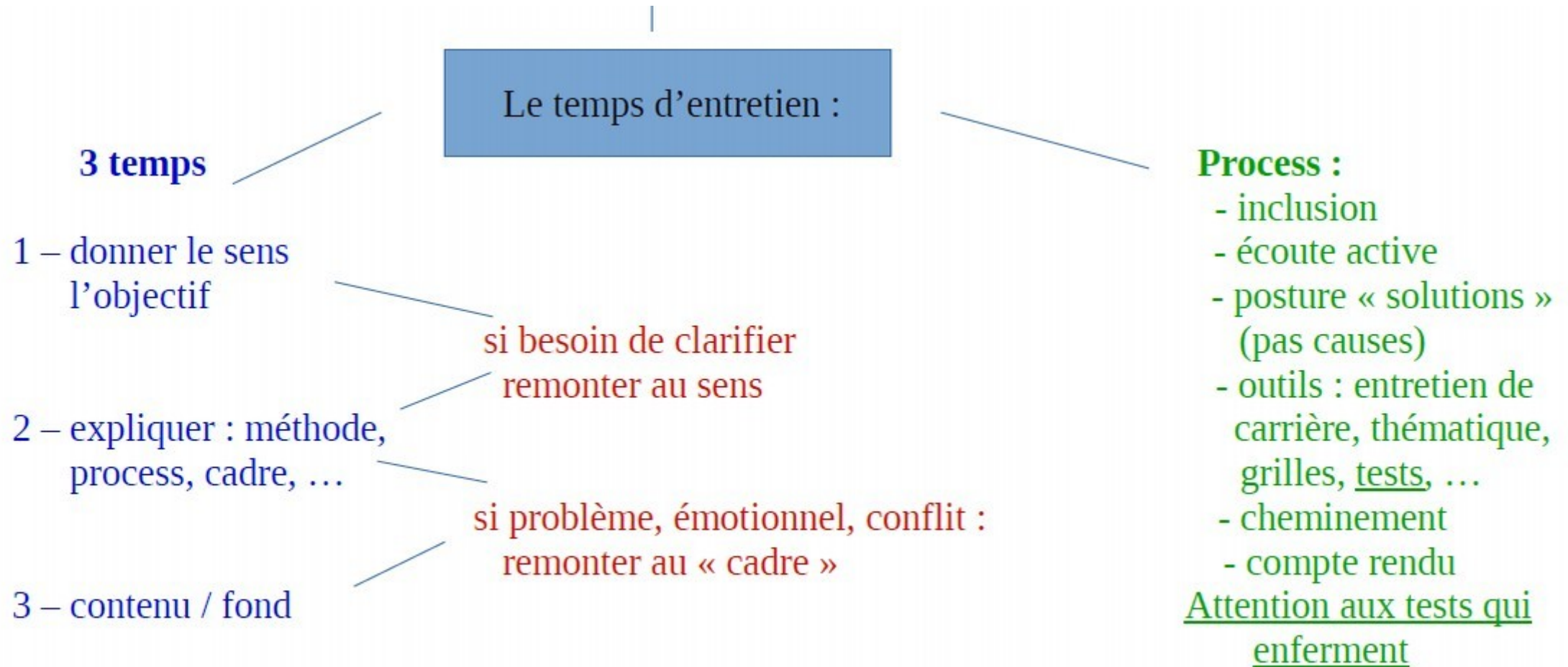
Matthieu GUYOT
Conseiller en évolution pro.
CVRH de Clt-Fd

Ma devise : « *ce que je fais m'apprend
ce que je cherche* » Pierre SOULAGES

1. Accompagner dans de bonnes conditions (1/3)



1. Accompagner dans de bonnes conditions (2/3)



1. Accompagner dans de bonnes conditions (3/3)

Ré-orientation le cas échéant
(guichet de parole)

- agent pas compétent :
formation / professionnalisation
- problème pathologique :
médico-social
- autres interlocuteurs : RH,
recruteurs, hiérarchique ...

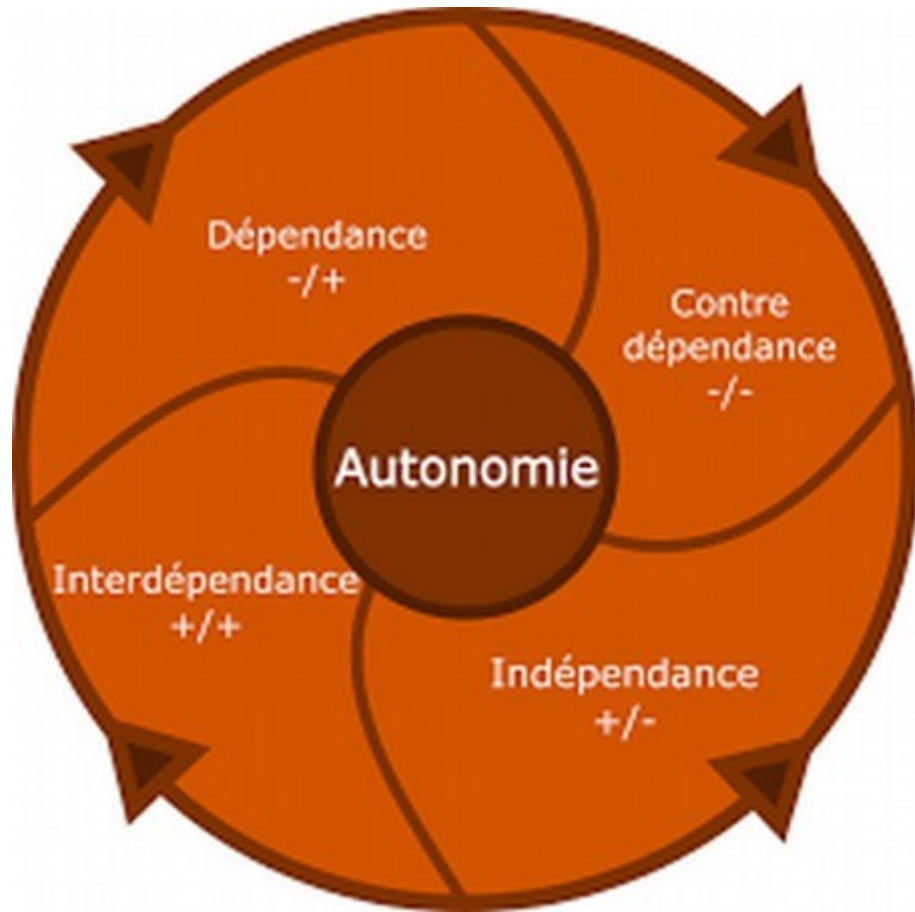
Évaluation

- qualitative de l'entretien
(grille)
- suites à donner, CV, lettre, ...
- déclusion : ressenti, émotions, ...

Reporting

- quantitatif :
statistiques, ...
- qualitatif :
thèmes, RPS, ...

Pour aller + loin... le cycle de l'autonomie



*Pour conscientiser et prendre du recul
Sur le cycle de vie de l'accompagnement
et de la relation accompagnant/accompagné :*

- 1 - Passivité -/+
- 2 – Peur du réel -/-
- 3 – Actions en solo +/-
- 4 – Interactions +/+

1. Accompagner dans de bonnes conditions

Sondage 1

- Question 1 : *Convaincu(e) ?*
- Question 2 : *A l'aise pour utiliser ?*




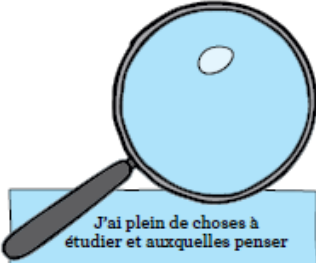


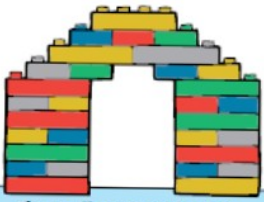





2. Identifier les leviers de motivation et irritants

Pourquoi avons-nous l'utilité d'outils sur la motivation ?

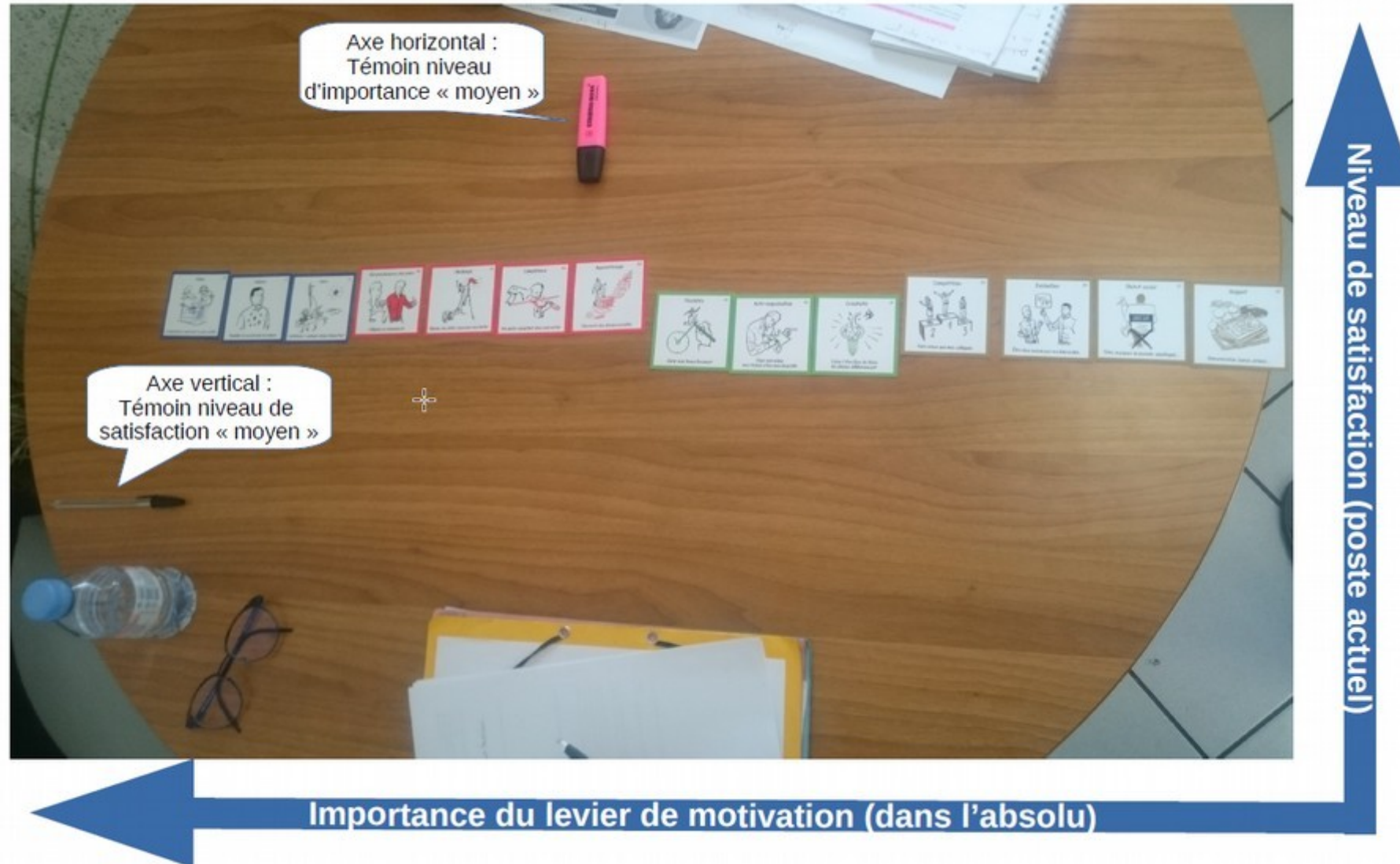
- ✓ Bien se connaître est un préalable nécessaire
- ✓ Bcp interrogent le sens. Or le sens, renvoie à des besoins/moteurs (=motivations), propres à chacun.
Les diagnostics (établis via ce type d'outils) permettent de conscientiser besoins et niveau de satisfaction.
- *Nota : utilisable aussi en conseil aux services (auprès d'1 collectif de travail)*

2. Identifier les leviers de motivation (1/3)

Les Moving motivators » : Jeu de cartes à découper (auteur : [Jurgen APPELO](#))

<p>Moving Motivators en français!</p> <p>MANAGEMENT 3.0 CHANGE AND INNOVATION PRACTICES</p> <p>www.management30.com/moving-motivators</p>	<p>ACCEPTATION</p>  <p>Les gens autour de moi approuvent ce que je fais et qui je suis</p>	<p>CURIOSITÉ</p>  <p>J'ai plein de choses à étudier et auxquelles penser</p>	<p>HONNEUR</p>  <p>Mes valeurs personnelles se retrouvent dans le groupe et cela augmente ma loyauté</p>	<p>MAÎTRISE</p>  <p>Mon travail est exigeant mais reste dans le domaine de mes capacités</p>	<p>ORDRE</p>  <p>Il y a suffisamment de règles et de politiques pour stabiliser l'environnement</p>
<p>LIBERTÉ</p>  <p>Je suis indépendant des autres sur mon propre travail et mes responsabilités</p>	<p>STATUT</p>  <p>Ma position est bonne et reconnue par les gens qui travaillent avec moi</p>	<p>BUT</p>  <p>Mon but dans la vie se reflète dans le travail que je fais</p>	<p>POUVOIR</p>  <p>J'ai assez de possibilités pour influencer ce qui se passe autour de moi</p>	<p>RELATIONS SOCIALES</p>  <p>J'ai un bon réseau social personnel et professionnel</p>	<p>MANAGEMENT 3.0 CHANGE AND INNOVATION PRACTICES</p> <p>Moving Motivators</p> <p>Ces cartes font partie du cours Management 3.0. Elles représentent les 10 motivations intrinsèques des personnes dans une organisation. Vous trouverez plus d'informations dans le site (en anglais)</p> <p>www.management30.com/moving-motivators</p>

2. Identifier les leviers de motivation (2/3)



Pour aller + loin,
pour 1 utilisation
Indiv. ou coll'.
[Lien vidéo](#)

**Motivation
Intrinsèque :**

- goût, envie,
- cohérence avec valeurs,
- objectifs, sens,
- satisfaction

VOULOIR

POUVOIR

SAVOIR

- Conditions de travail et QVT

- Autonomie
- **Compétence**
- Affiliation
- Sens

=> sentiment efficacité
personnelle (SEP)



2. Identifier les leviers de motivation et irritants (3/3)

Auto diagnostic « <u>Energie</u> »	
<i>Consigne : Répartir 100 points entre les 6 affirmations suivantes</i>	
Dans mon travail, ce qui me donne de l'énergie, c'est de :	
1. Etre en contact avec des gens	
2. Prendre le temps de l'analyse pour trouver des solutions	
3. Relever des challenges, défis	
4. Structurer le temps et définir des processus	
5. Défendre un dossier qui correspond à mes valeurs	
6. Trouver des manières originales et créatives de travailler	
TOTAL	0,00 %
Dans ma situation pro. actuelle, je constate que :	



Auto diagnostic « stress et inconfort »	
<i>Consigne : Répartir 100 points entre les 6 affirmations suivantes</i>	
Dans mon travail, ce qui me stresse et m'inconforte, c'est de :	
1. Savoir dire non quand je sais que ça peut déplaire	
2. Devoir être sans cesse en interaction avec des gens	
3. Etre dans une zone de confort, voire une routine	
4. Avoir peu de connaissances dans un domaine, sur un sujet	
5. Sentir qu'on ne me fait plus confiance	
6. Me formater pour être accepté par le collectif	
TOTAL	0,00 %
Dans ma situation pro. actuelle, je constate que :	

2. Identifier les leviers de motivation et irritants

Sondage 2

- Question 1 : *Convaincu(e) ?*
- Question 2 : *A l'aise pour utiliser ?*



Zoom sur... le « blason » (1/2)

Pourquoi vous présenter le blason ?

- ✓ C'est l'étape d'après dans une réflexion de mobilité (ou de projet pro. au sens large).
- ✓ C'est un bon « produit d'appel » (R/V A4), régulièrement utilisé pour les « permanences mobilité-carrière » et pour préparer une candidature, un entretien oral
- ✓ Il permet à l'intéressé(e) de visualiser/conscientiser tous les points de réflexion incontournables

Zoom sur... le « blason » (2/2)

Démarrer son projet

Temps de réflexion individuelle

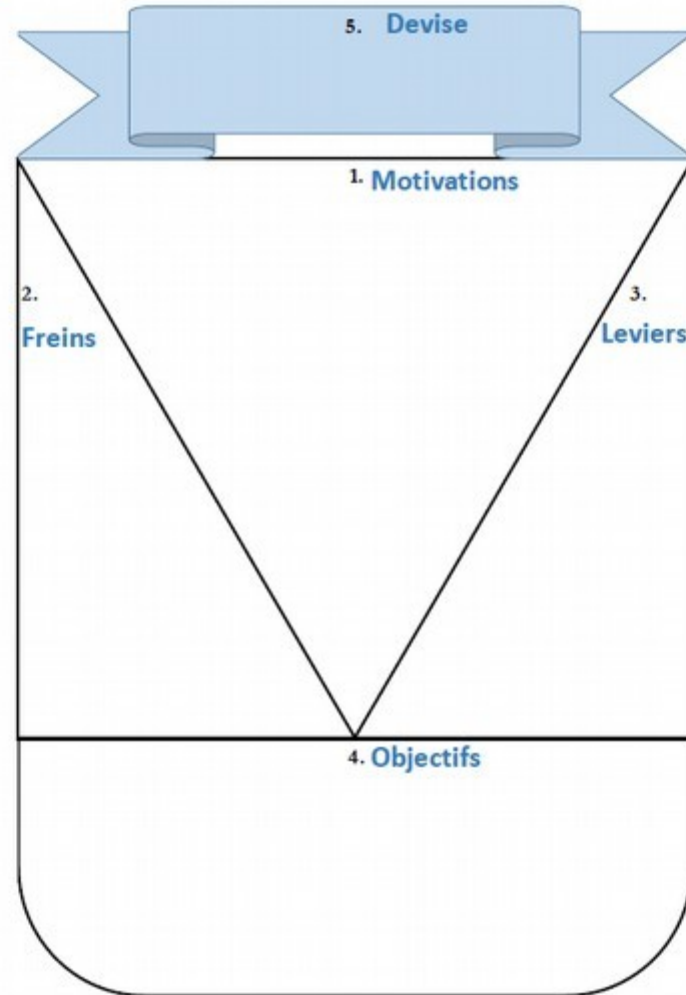
Je m'interroge sur :

Mes motivations
Raisons du changement ?
Qu'est ce qui me pousse, aujourd'hui,
à vouloir agir ?

Mes freins
Qu'est ce qui constitue aujourd'hui dans ma
situation, une contrainte, une difficulté ?

Mes objectifs
Ils peuvent être représentés par le « projet
idéal »
Identifier les cibles
Fixer les échéances
...

Mon blason



Ma devise
Elle peut représenter ses convictions, ses
engagement..

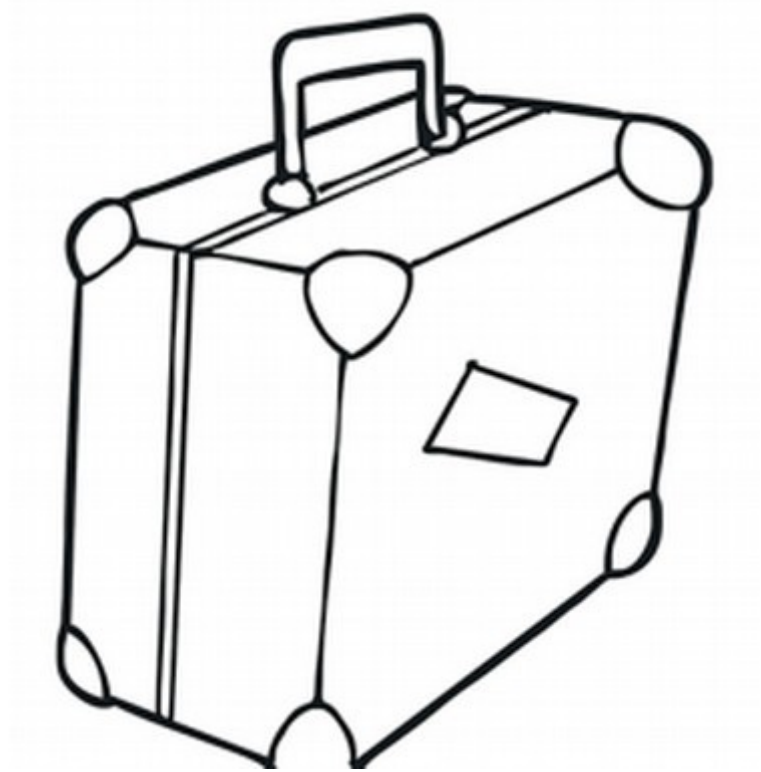
Mes leviers
Sur quoi, quelles ressources (internes,
externes) vais-je pouvoir m'appuyer ?

des exemples de freins et leviers
(ils peuvent être l'un ou l'autre, selon la
personne, la situation, le moment..)

Situation personnelle / géographique
Disponibilité
Motivation / Conviction / Energie
Soutien hiérarchique / familial
...

+ plan d'actions
au verso

Conclusion – *et demain ... qui présente quoi / quand ?*





MERCI!