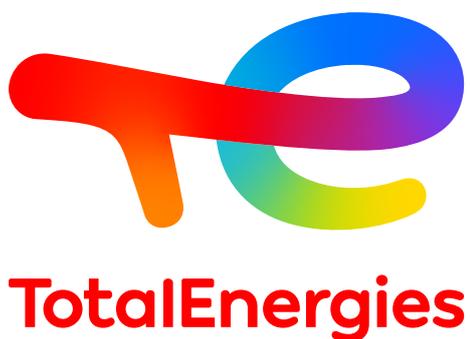




Acteur de mon
développement
professionnel



AVEC BETTER TOGETHER, VOUS ÊTES ACTEUR DE VOTRE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL.

Comment ? En réfléchissant à votre profil, vos compétences et vos aspirations, en demandant les formations qui vous permettront de monter en compétences, en postulant librement aux postes qui vous correspondent, en construisant votre parcours de carrière... Votre développement professionnel est au cœur de la performance de la Compagnie. Appuyez-vous sur votre manager et votre développeur de talent pour vous accompagner au quotidien dans cette démarche proactive.



VOTRE MANAGER

Il est disponible et à l'écoute pour vous aider :

- à vous développer sur votre poste, notamment grâce à la pratique régulière d'un feedback constructif qui favorise la transparence et renforce votre relation de confiance ;
- à préparer votre évolution.

Et si vous êtes vous-même manager, il échange régulièrement avec vous et vous aide dans votre pratique managériale. Lors de l'Entretien individuel annuel (EIA), vous définissez ensemble vos objectifs managériaux pour l'année suivante et il évalue votre performance managériale.



VOTRE DÉVELOPPEUR DE TALENT

Il vous accompagne à chaque étape de votre développement professionnel. Proche de vous, il vous conseille de manière régulière et vous apporte un support dédié et individualisé. N'hésitez pas à le contacter.

Au-delà des interactions régulières que vous avez avec votre manager et votre développeur de talent, trois dispositifs clés sont mis en place par la Compagnie :

- le processus de mobilité Job Posting,
 - le plan de formation individuel (PFI),
 - le bilan professionnel.
-

Votre boîte à outils

Les Q&A, ressources et articles concernant les 13 chantiers Better together mis à votre disposition sur wat dans l'espace Les RH&moi.

Les référentiels des métiers et des compétences accessibles sur wat dans l'espace Les RH&moi.

L'offre de formations TotalEnergies Learning Solutions disponible sur Lizzy (<https://lizzy.total>), la plateforme unique dédiée à la formation. Vous pouvez aussi accéder à votre Plan de formation individuel (PFI) et à l'historique de vos formations.

Le site TotalEnergies Job Posting (<https://jobposting.totalenergies.com>) incontournable pour postuler à toutes les offres de postes à pourvoir au sein de la Compagnie.

Le portail HR4U pour accéder à votre Entretien individuel annuel (EIA) ou encore à votre Entretien individuel de compétences (EIC).

Les communautés Yammer et autres ressources mises à disposition dans vos branches.

Retrouvez toutes les informations utiles et les outils RH sur wat dans l'espace Les RH&moi.



J'envisage une mobilité

Dans le cadre d'une mobilité interne, toutes les offres à pourvoir a minima jusqu'au NP14 inclus sont publiées sur le site dédié, TotalEnergies Job Posting. J'ai accès à la grande majorité d'entre elles lors de la campagne de mobilité annuelle, même si des publications d'offres de postes ont lieu toute l'année en fonction des besoins opérationnels.

QUAND ?

Je peux changer de poste, en moyenne tous les 4 ans, et au minimum après 3 années passées dans mon poste. Une mobilité peut être envisageable plus tôt, avec l'accord de mon manager. La campagne annuelle de Job Posting, qui se déroule d'octobre à avril, constitue la période la plus dense en termes d'offres de postes.

COMMENT ?

Octobre/
Novembre

1

Je formalise le principe de mobilité lors de mon EIA avec mon manager.

Décembre/
15 février

2

Je postule via le site TotalEnergies Job Posting, en m'appuyant, si besoin, sur mon TD.

15 février/
Mars

3

Si je suis présélectionné, je prends contact avec le manager recruteur.

Mars/
Avril

4

Je passe les entretiens, puis je suis informé de la décision finale par le manager recruteur.



MON MANAGER

- Il est responsable de la composition de son équipe qu'il adapte en fonction de ses besoins.
- Il me conseille et m'accompagne dans mes réflexions et mon développement, notamment lors de l'EIA, lorsque je formalise ma demande de mobilité : est-ce le bon moment pour moi d'envisager une mobilité ? Vers quels types de postes m'orienter ?



MON DÉVELOPPEUR DE TALENT

- Il m'accompagne à chaque étape de la campagne Job Posting : pour faire le point sur mes compétences et aspirations, pour m'aider à rédiger mon CV et à exprimer mes motivations.
- Il m'aide également à envisager d'autres options si je n'ai pas trouvé de poste à l'issue de la campagne.

Suite à une mobilité confirmée, le développeur de talent de ma nouvelle organisation m'accueille et prépare mon « onboarding ».



J'acquiers de nouvelles compétences pour réussir dans mon nouveau poste

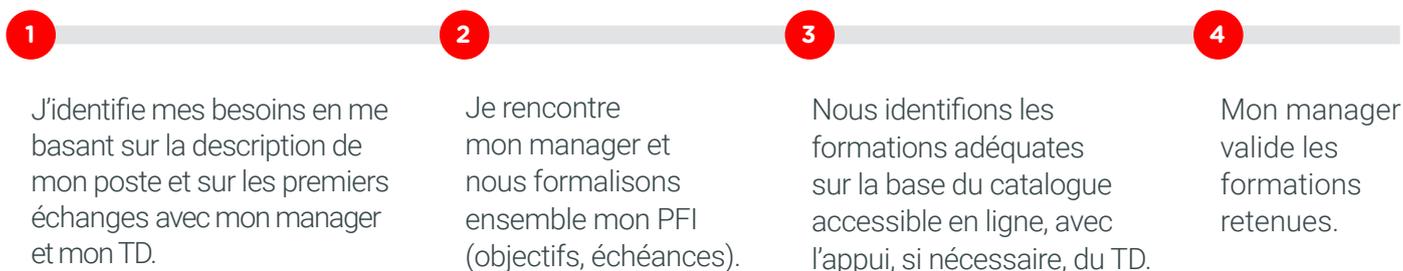
Le Plan de formation individuel (PFI) permet de réfléchir et d'identifier les formations qui me sont nécessaires pour monter en compétences tout long de mon affectation, en me plaçant dans les meilleures conditions pour atteindre mes objectifs et préparer mon évolution.

QUAND ?

Après chaque changement de poste, tout au long de l'année, je coconstruis, avec mon manager, mon PFI sur un horizon de trois ans.

COMMENT ?

À ma prise de poste



Puis chaque année, en octobre/novembre



MON MANAGER

- Il définit et formalise mon PFI, valide les formations et organise l'activité de l'équipe pour me permettre de participer aux formations prévues.
- Il m'accompagne dans la préparation de mes objectifs d'apprentissage et, suite à la formation, dans la mise en œuvre d'un plan d'action.



MON DÉVELOPPEUR DE TALENT

- Il me conseille, au regard des compétences à développer, sur les formations qui me sont nécessaires.
- Il m'aide à sélectionner les actions de formation adéquates, en particulier celles que mon manager ou moi-même n'aurions pas identifiées dans le catalogue (coaching, exposition projets transverses...).
- En cas de besoin, et si cela s'applique, nous pouvons faire appel au référent métier pour des conseils sur des compétences techniques spécifiques.



Je construis mon projet professionnel

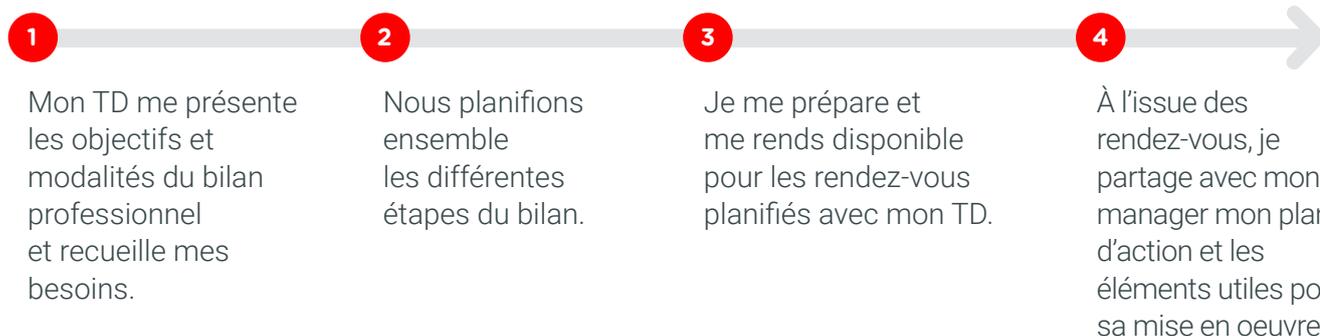
Le bilan professionnel me permet d'analyser mes expériences professionnelles, mes compétences et mes aspirations, afin d'identifier des options d'évolution réalistes pour les prochaines étapes de ma carrière et de me doter de moyens pour y parvenir.

QUAND ?

Je réalise un bilan professionnel au 3^e anniversaire de mon entrée dans la Compagnie, puis, à chaque 10^e anniversaire. En dehors de ces périodes, si j'en ressens le besoin, ou sur proposition de mon manager ou de mon développeur de talent, je peux en faire la demande.

COMMENT ?

Au moment du bilan professionnel, aux 3 ans > 10 ans > 20 ans > 30 ans



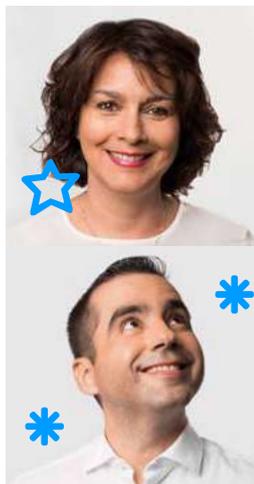
MON MANAGER

- Il est tenu au courant de mon engagement dans la démarche et me permet d'y consacrer le temps nécessaire.
- Il est disponible pour répondre à mes éventuelles sollicitations (par exemple, pour m'aider à évaluer mes compétences).
- Il m'accompagne dans la mise en oeuvre du plan d'action.



MON DÉVELOPPEUR DE TALENT

- Il est l'animateur de cette démarche.
- Il m'accompagne tout au long du bilan professionnel dans ma réflexion et m'aide à construire un projet réaliste qui correspond à mes attentes et aux enjeux de l'entreprise.

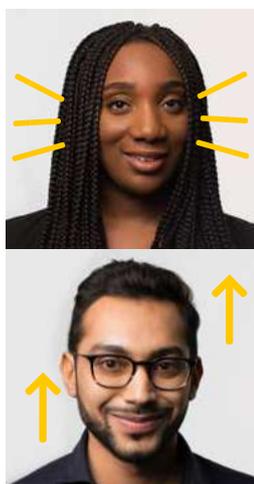


Je progresse en m'appuyant sur des feedbacks constructifs et bienveillants

Le feedback me permet de me développer. Je le sollicite auprès de mon manager et de mes pairs pour m'aider à comprendre mes points forts ou l'impact de mes comportements. Je donne régulièrement du feedback pour développer une relation de confiance et de transparence avec mes interlocuteurs. Pour qu'il soit efficace et me fasse progresser, je le pratique en toute bienveillance et à l'oral de préférence, en prenant soin de rester constructif et positif.

QUAND ?

- Avec mon manager, le feedback se pratique régulièrement tout au long de l'année pour avoir un retour sur ma contribution. L'EIA est aussi un moment fort où le feedback permet de lancer un dialogue objectif et constructif.
- Dans le cadre du processus de mobilité, le feedback est primordial dans l'accompagnement que je reçois de la part de mon manager et de mon TD. Ceux transmis par le manager et le TD recruteur représentent également un apport important pour mon développement.



Je contribue à la construction d'une entreprise où il fait bon vivre

Construire une entreprise où il fait bon vivre, c'est agir pour améliorer la qualité de vie au travail en développant un environnement professionnel bienveillant, moderne et agréable, tout en favorisant l'esprit d'équipe et l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

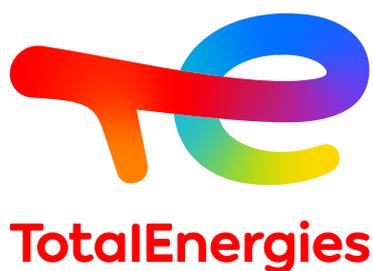
COMMENT ?

- Je contribue à la convivialité et à l'esprit d'équipe, avec mes collègues et mon manager.
- Je propose des idées pour simplifier le travail au quotidien.
- Si mon activité le permet, en accord avec mon manager, je peux recourir au télétravail ou aux horaires flexibles.

TotalEnergies est une compagnie multi-énergies
mondiale de production et de fourniture d'énergies :
pétrole et biocarburants, gaz naturel et gaz verts,
renouvelables et électricité.

Ses 105 000 collaborateurs s'engagent pour une
énergie toujours plus abordable, propre, fiable et
accessible au plus grand nombre.

Présent dans plus de 130 pays, TotalEnergies inscrit
le développement durable dans toutes ses dimensions
au cœur de ses projets et opérations pour contribuer
au bien-être des populations.



TotalEnergies SE
Siège social :
2 place Jean Millier
92400 Courbevoie - France
Tél. : +33 (0)1 47 44 45 46
Capital social :
6 504 702 687,50 euros
542 051 180 RCS NANTERRE



[totalenergies.com](https://www.totalenergies.com)