



Les travaux menés par la FR. OT Région Sud sur l'Office de Tourisme du Futur depuis 2017 sont d'autant plus d'actualité dans le contexte que nous vivons.

Nous savons pertinemment que la crise sanitaire a perturbé vos organisations et a accéléré les évolutions comportementales et de consommation de vos clients. Pour autant il est plus que jamais important de vous projeter durablement dans une dynamique de changement et d'évolution de vos métiers.

Evaluer votre situation RH est la première étape de la dynamique de changement, car cela permet de dresser un état des lieux complet de votre situation et vous pouvez par la même occasion identifier les premières pistes d'évolution.

Nous vous remercions de répondre à ce court autodiagnostic RH en ligne avant le 15 juin 2022. Le questionnaire est traité de façon anonyme. Vous aurez immédiatement accès à vos résultats qui vous permettent de vous situer en termes de conduite du changement et de pratiques RH.

Suite à vos résultats, reportez-vous au guide pratique du manager FR. OT Région Sud pour vous aider à définir votre plan d'action d'évolution des ressources humaines. Contactez la Fédération Régionale pour trouver les bons dispositifs pour la mise en place de votre GPEC, démarche RSE et formations de vos équipes.

Partie 1 de l'auto diagnostic valant 60 points

Objectif : mesurer la dynamique de changement de votre équipe au plan RH

(Consigne) : cochez 1 seule réponse. Si vous avez un doute, ne surestimez pas votre réponse

Avez-vous constaté une évolution des métiers dans votre OT ou une évolution des compétences requises de vos collaborateurs depuis 5 ans ?

Oui / Non

Avez-vous eu l'occasion d'aborder avec vos collaborateurs l'évolution des compétences métiers de votre office de tourisme ?

1 non

2 seulement de façon très informelle

3 le sujet a été partagé avec mes collaborateurs (réunion, évènement professionnel, article, blog...)

4 le sujet a été partagé avec mes collaborateurs et la gouvernance de l'OT

5 le sujet est régulièrement abordé car il demeure central à nos préoccupations

Avez-vous pensé ou projeté des actions particulières d'adaptation des compétences de vos collaborateurs ?

1 je ne sais pas comment m'y prendre

2 le sujet va faire (ou devrait faire) prochainement l'objet d'une réflexion en interne

3 nous avons pensé ou projeté des actions

4 un plan d'action a été élaboré dans ce domaine

5 nous sommes très actifs en la matière (schéma de formation, plan de développement des compétences, grilles adaptées d'entretien d'évaluation...)

Vous et la formation au changement (conduite du changement, conduite de projet) :

- 1 je n'envisage pas de me former
- 2 Je suis prêt à me former sur ces sujets
- 3 je me suis formé (au moins une session de formation) sans la mettre en œuvre
- 4 je me suis formé (au moins une session de formation) et ai mis en œuvre les acquis de la formation

Avez-vous vécu ou initié des changements professionnels importants ces dernières années ? (susceptibles d'impacter l'organisation du travail de votre équipe ou le vôtre), par exemple fusion de structures, déménagement, intégration de nouveaux services, modifications importantes parmi les activités que vous pilotez ou que vous réalisez...) :

- 1 je n'ai pas vécu de changement professionnel majeur depuis 5 ans
- 2 j'ai vécu des changements professionnels majeurs depuis 5 ans
- 3 j'ai eu l'intention d'initier des changements majeurs dans mon OT depuis 5 ans
- 4 j'ai initié des changements professionnels majeurs dans mon OT depuis 5 ans

Etes-vous sensible au sujet de l'office du tourisme du futur ?

- 1 je n'en ai pas entendu parler
- 2 j'en ai entendu parler
- 3 je me suis renseigné à ce sujet
- 4 je me suis investi dans le sujet

Comment imaginez-vous votre office du tourisme au futur (2025) ?

- 1 je ne me projette pas à cette échéance
- 2 le sujet m'interpelle mais reste difficile à imaginer
- 3 je parviens à imaginer un scénario, mais j'aurais du mal à le décrire et à le justifier
- 4 je vois assez précisément le futur de mon OT, mais j'ai encore du mal à évaluer les orientations métiers de mes collaborateurs
- 5 j'imagine très bien la place de mon OT en 2025 et chacune des missions associées pour mes collaborateurs

Partie 2 de l'auto diagnostic valant 40 points

Objectif : mesurer l'état d'avancement des actions en matière de développement RH de vos collaborateurs

(Consigne) : cochez 1 seule réponse. Si vous avez un doute, ne surestimez pas votre réponse

A quelle fréquence sont actualisées les fiches de poste de vos collaborateurs ?

- 1 Nous n'avons pas de fiches de poste, nous nous appuyons sur les métiers de la convention collective et /ou les contrats des personnels
- 2 Les fiches de poste ne détaillent pas précisément les postes occupés
- 3 Nos fiches de postes sont inégales, certaines sont détaillées et d'autres beaucoup moins
- 4 Nous actualisons les fiches de poste de façon détaillée et régulière en cas de changement majeur d'organisation et / ou lors de l'ouverture d'un poste
- 5 Nous assurons une revue annuelle de chaque fiche de poste et au besoin en cours d'année en cas de changements d'attributions

Quelle est la fréquence des entretiens d'évaluation (ou d'appréciation) ?

- 1 A ma connaissance les entretiens d'évaluation n'ont pas été mis en œuvre dans mon OT
- 2 Les entretiens d'évaluation sont tenus très rarement
- 3 Les entretiens d'évaluation sont tenus de façon régulière, mais pas forcément chaque année
- 4 Les entretiens d'évaluation sont généralement tenus tous les ans, mais il peut arriver que certains salariés n'en bénéficient pas
- 5 Les entretiens d'évaluation sont tenus tous les ans sans exception et pour chacun des collaborateurs

Quelle est votre perception de l'outil « entretien d'évaluation » ?

- 1 L'entretien d'évaluation ne me paraît pas utile
- 2 L'entretien d'évaluation est surtout une obligation légale
- 3 L'entretien d'évaluation est une obligation légale, mais est aussi une occasion d'un échange important avec nos collaborateurs
- 4 Nous nous attachons à faire passer les entretiens d'évaluation car c'est selon nous un outil important d'évaluation des collaborateurs
- 5 C'est pour nous un outil essentiel de management que nous tenons à améliorer régulièrement

Comment sont exploités les entretiens d'évaluation ?

- 1 Les entretiens d'évaluation ne sont pas exploités ou réalisés
- 2 Les entretiens d'évaluation ont lieu sans trame précise et les résultats sont peu exploitables
- 3 Les entretiens d'évaluation ont lieu avec une trame précise, mais pourraient être mieux préparés. L'exploitation des résultats ne permet pas d'élaborer un plan d'action d'évolution des compétences des collaborateurs
- 4 Les entretiens d'évaluation sont préparés et nous attachons de l'importance aux résultats, mais cet outil pourrait être amélioré pour faire évoluer les compétences des collaborateurs
- 5 Nous préparons les entretiens d'évaluation avec attention et nous travaillons à partir des résultats (suivi, formations, adaptation de postes de travail, projection sur les futures compétences, etc...)

Quel budget est généralement alloué à la formation dans votre OT ?

- 1 L'OT ou la collectivité se limite à ses cotisations obligatoires
- 2 En plus de ses cotisations obligatoires, l'OT se saisit de chaque opportunité de financement de la formation (cotisations de groupe, programmes européens, programmes territoriaux spécifiques, etc...)
- 3 L'OT dégager une ligne de budget fixe allouée chaque année à la formation
- 4 L'OT bénéficie d'une ligne budgétaire allouée à la formation qui est définie chaque année et évolue en fonction des besoins de l'OT

Quel temps est accordé à la formation de vos collaborateurs ?

1. Nous ne trouvons pas de temps pour faire suivre des formations à notre personnel
- 2 Le temps investi en formation est généralement insuffisant
- 3 Nous parvenons à dégager du temps pour des formations qui sont uniquement courtes (2 jours maximum par collaborateur)
- 4 Nous parvenons à dégager du temps y compris pour des formations longues (par exemple pour les parcours certifiant) mais le temps alloué à la formation peut être une variable d'ajustement (la formation n'est pas toujours prioritaire)
- 5 Du temps est régulièrement libéré pour les actions de formation courtes et longues et si nous rencontrons une difficulté d'organisation interne, nous nous organisons pour maintenir la formation, qui reste pour nous prioritaire

Comment gérez-vous l'avant formation ?

1. Vous n'êtes pas au fait du contenu des formations que suivent vos collaborateurs
2. Vous connaissez les thèmes de formation que suivent vos collaborateurs
3. Vous choisissez les formations qui sont suivies par vos collaborateurs mais vous ne préparez pas les départs en formation
4. Vous échangez avec vos collaborateurs sur les formations susceptibles d'être suivies et vous vous assurez qu'elles entrent en adéquation avec les missions du poste et les objectifs de l'OT
5. Vous préparez soigneusement avec vos collaborateurs leur départ en formation (stratégie, objectifs, liens avec les missions du collaborateur et les projets de l'OT)

Comment gérez-vous l'après formation ?

1. Vous ne sollicitez généralement pas d'échange avec vos collaborateurs à leur retour de formation
2. Vous sollicitez un échange informel suite à la formation de vos collaborateurs
3. Vous sollicitez un compte rendu de la part de vos collaborateurs revenant de formation
4. Vous formalisez un échange à l'occasion duquel vous vous assurez que les objectifs de montée en compétences ont été atteints
5. Vous formalisez un échange à l'occasion duquel vous vous assurez que les objectifs de montée en compétences ont été atteints et vous restez attentif à optimiser la mise en œuvre opérationnelle des acquis de la formation (suivi du collaborateur dans le temps)

Merci pour vos réponses.

Leur cumul permet d'apprécier la situation RH de votre office de tourisme à l'instant T, parmi 5 profils type

D'après les réponses saisies, votre OT peut se comparer au profil suivant :

Les différents profils type :

Profil	Situation décrite	Cumul de points
A	L'OT n'est pas encore engagé dans une réflexion d'évolution des métiers et des compétences. L'OT doit engager une réflexion et définir de premières actions prioritaires au plan RH.	0 à 20 points
B	L'OT est engagé dans une réflexion d'évolution des métiers et des compétences, mais inactif en termes opérationnel. L'OT doit mettre en place de premières actions de changement RH en interne.	21 à 35 points
B+	L'OT est engagé dans une réflexion d'évolution des métiers et des compétences, mais peu actif en termes opérationnel. L'OT doit développer des moyens pour accélérer ses changements RH en interne.	36 à 50 points
C	L'OT est engagé dans une réflexion et dans des actions. Il est en cours d'adaptation des RH en interne mais manque encore de résultats. L'OT s'approche de l'objectif RH mais doit s'accorder plus de moyens pour y parvenir rapidement.	51 à 65 points
C+	L'OT est engagé dans une réflexion et dans des actions. Il se trouve en phase d'adaptation des RH en interne avec des actions probantes. En phase de mutation RH, l'OT est en bonne voie pour conduire le changement nécessaire.	66 à 80 points
D	L'OT est fortement actif au plan opérationnel. Il a engagé son évolution et a capacité à se projeter à plus long terme. L'OT s'est donné des moyens efficaces pour assurer la conduite du changement en interne et anticiper l'avenir.	A partir de 81 points