

Innover en RH



**Bilan 2018
du
Fonds d'innovation RH**

SOMMAIRE

Le fonds d'innovation des ressources humaines.....	2
La procédure de sélection des candidats	4
L'accompagnement renforcé de la DGAFP	6
L'aspect budgétaire.....	8
Le montant demandé par les candidats au titre du FIRH.....	10
La typologie des structures candidates	11
La répartition régionale	12
La répartition ministérielle.....	13
Les réalisations du fonds d'innovation des ressources humaines	14
Attractivité – recrutement.....	14
Organiser la transmission des savoirs et valoriser les parcours.....	16
Promouvoir l'égalité.....	17
Accompagner la transformation numérique des organisations	22
Renouveler la gestion des compétences.....	25
Faciliter la mobilité des agents	27
Formations innovantes et mise en réseau	30
Accompagner les managers.....	35
Conduire le changement.....	43
Le guide « oser l'innovation rh »	46
Le tour de France de l'innovation.....	47
La Bibliothèque des initiatives	48
Remerciements	50

Le fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'Etat, appelé « fonds d'innovation RH » a été créé par la circulaire du 22 décembre 2016. Il vise à promouvoir les projets innovants proposés par les services de la fonction publique de l'Etat dans le domaine des ressources humaines

Doté annuellement d'un million d'euros, ce fonds a créé une dynamique dès l'année de sa création avec 164 projets déposés. Il a permis de développer et de mettre en place en 2017 une cinquantaine de projets expérimentaux.

La mise en place du fond s'inscrit dans une logique d'essaimage. Il apporte un soutien à tous les agents qui souhaitent proposer une nouvelle approche dans le domaine des ressources humaines. La procédure de sélection est ouverte et simple, elle permet à tous les innovateurs d'accéder à une source de financement pour concrétiser leur projet. Le FIRH offre également un label qui certifie la qualité du projet et facilite son portage au sein de la structure qui l'a vue naître.

Au-delà du soutien financier, la DGAFP attache une grande importance à l'accompagnement des porteurs de projets. Elle offre une perspective sur les activités et les besoins des autres administrations, elle apporte son expertise sur les nouveaux enjeux de transformation et anime la communauté des porteurs de projets.

Les effets attendus par la mise en place du FIRH ont été atteints notamment en suscitant de nombreuses vocations autour de la culture de l'innovation et de l'expérimentation.

En 2018, le fonds d'innovation RH a été reconduit ¹ dans le cadre de la mise en place du programme « Action publique 2022 », cette priorité du Gouvernement vise la transformation de l'action publique au travers de trois objectifs prioritaires :

- améliorer la qualité des services publics, en développant la relation de confiance entre les usagers et les administrations, et en travaillant prioritairement sur la transformation numérique ;
- offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations ;
- accompagner la baisse des dépenses publiques.

Cette année a aussi vu la création du Fonds interministériel d'Amélioration des Conditions de Travail (FIACT) dont relèvent désormais les projets liés à l'organisation et les conditions de travail, la prévention des risques professionnels et les actions de promotion de la santé. Ce fonds vise à soutenir les employeurs dans leur volonté d'améliorer concrètement les conditions de travail des agents.

Pour l'année 2018, les projets d'expérimentation éligibles au fonds d'innovation ont été répartis selon quatre thématiques.

Ces thématiques sont détaillées ci-après afin que les porteurs de projet puissent identifier les enjeux auxquels le comité de sélection entend vouloir répondre au travers des financements alloués.

- *Accompagnement des agents.* Sont regroupés sous cette thématique des projets d'expérimentation destinés à favoriser les mobilités fonctionnelles sur un même bassin d'emploi,

¹ Circulaire DAGFP du 5 janvier 2018

les diagnostics de compétences, les transitions professionnelles et les approches nouvelles de la formation fondées sur des méthodes pédagogiques innovantes.

- *Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement.* Les projets relevant de cette thématique portent notamment sur l'appui aux démarches innovantes dans le domaine du management participatif et sur la diffusion de la culture d'innovation RH.
- *Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH.* Les expérimentations présentées au titre de cette thématique peuvent notamment explorer de nouvelles méthodes pour favoriser le travail collaboratif entre services ou pour accompagner l'évolution des modes d'organisation du travail à travers l'étude des procédures, la dématérialisation de celles-ci et la simplification des processus.
- *Promotion de l'égalité professionnelle.* Les projets déposés au titre de cette thématique ont vocation à répondre aux enjeux de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à renforcer les viviers de femmes et à proposer des formations ou des campagnes de sensibilisation innovantes.

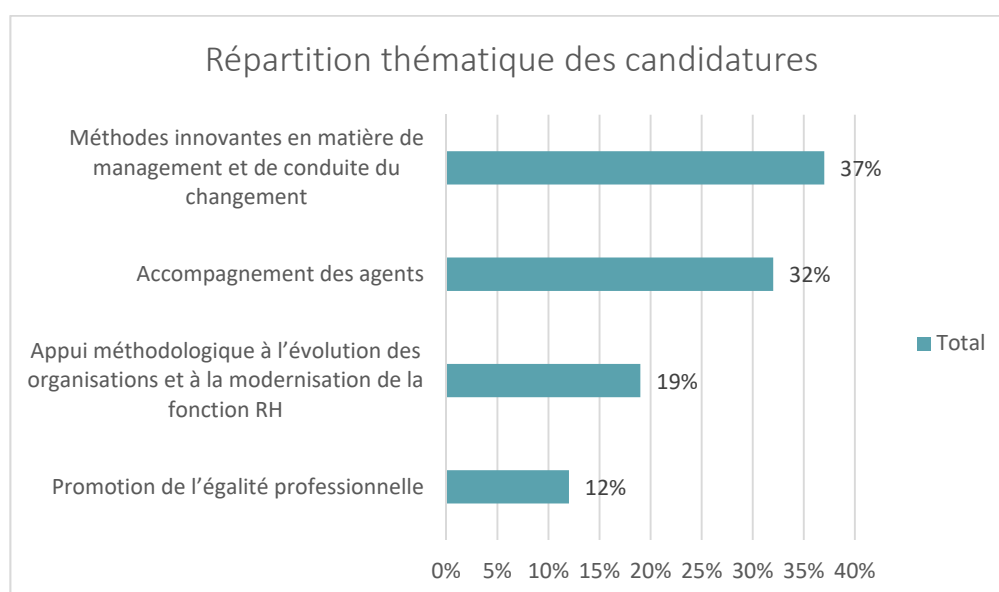
Pour cette nouvelle campagne d'appel à projets, les administrations ont ainsi été invitées à adresser leurs candidatures à la DGAFP au plus tard le 15 février 2018.

93 demandes de financement sont parvenues à la DGAFP malgré des délais contraints, ce qui démontre le réel succès de la démarche.

Cette année encore les agents ont fait preuve de créativité illustrant le potentiel de l'administration à se réinventer et à s'ouvrir pour concevoir des projets RH renouvelés.

Parmi les 93 dossiers déposés, on note que :

1. 34 dossiers ayant trait à l'innovation managériale et la conduite du changement ont été reçus ;
2. La thématique portant sur l'accompagnement des agents représente 30 dossiers de candidatures ;
3. 18 dossiers portant sur l'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH ont été présentés ;
4. 11 dossiers de candidature ont porté sur la promotion de l'égalité professionnelle.



La procédure de sélection des candidats

La procédure de sélection des candidatures a mobilisé l'ensemble des bureaux de la DGAFP qui ont été invités, en fonction de leur domaine d'expertise, à se prononcer sur la pertinence des projets proposés dans le cadre du FIRH.

La DGAFP s'assure de la complétude et de la recevabilité des candidatures et peut être amenée à conseiller les porteurs de projet afin que ces derniers retravaillent le contenu de leur projet pour le rendre éligible au FIRH ou pour les orienter vers le bon vecteur de financement.

Les dossiers de candidature doivent être suffisamment précis pour permettre de juger de la pertinence et de la faisabilité du projet. Il s'agit principalement de présenter le contexte, les objectifs, les acteurs mobilisés ainsi que les modalités et le calendrier de réalisation du projet.

Nombre de dossiers déposés sont encore présentés d'une manière à la fois trop succincte et trop centré sur un univers professionnel spécialisé. Les porteurs de projets doivent veiller à la lisibilité de leur projet et s'assurer que les enjeux peuvent être appréhendés par le comité de sélection dont les membres sont issus d'horizons professionnels divers.

Les candidats doivent, par ailleurs, démontrer les bénéfices attendus et les résultats quantitatifs et qualitatifs escomptés pour les agents, en indiquant notamment une estimation du nombre de bénéficiaires concernés.

S'agissant des projets proposés au niveau local, les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ont été chargées, sous la responsabilité des secrétaires généraux pour les affaires régionales, d'aider à la constitution des dossiers de candidature. L'accompagnement des PFRH a constitué un soutien précieux pour certains candidats peu habitués à formaliser une expression de besoins.

Les projets ont fait l'objet d'une évaluation par le comité de sélection, dont la composition est restée identique à celle de 2017. Outre la DGAFP, ce comité associe un représentant de la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF, direction chargée de piloter notamment le fonds de modernisation des directions départementales interministérielles) un représentant de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP) et deux représentants des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Ce comité examine les dossiers au regard des critères de sélection suivants :

- la pertinence de l'analyse du besoin et la cohérence de la réponse proposée ;
- le caractère capitalisable et reproductible de l'action ;
- le caractère innovant du projet. A ce titre, il convient de préciser que cette notion recouvre la mise en place de démarches, de modes de travail ou d'outils en matière de RH ;
- l'aspect expérimental du projet donnant lieu à un projet court, simple présentant un ou deux livrables et répondant à un besoin précis ;
- le montant du projet et, le cas échéant, la part de cofinancement par la structure bénéficiaire.

Afin de favoriser le processus de décloisonnement des administrations, les projets associant plusieurs versants de la fonction publique ont fait l'objet d'une attention particulière.

La faisabilité du projet, au regard du contexte, de l'équipe dédiée, des conditions techniques, financières et organisationnelles qu'il nécessite est également évaluée.

Le comité de sélection, placé sous la présidence de Nicolas de Saussure, a examiné l'ensemble des dossiers en deux sessions, les 13 et 20 mars 2018.

Après instruction, ont été écartés les projets :

- concernant une politique publique pouvant relever d'autres fonds (ex : le fonds de modernisation des DDI) ;
- insuffisamment préparés ou ne détaillant pas les livrables attendus (ex : seuls les objectifs sont décrits) ;
- présentant un caractère exclusivement ministériel sans possibilité de capitalisation (ex : intervention d'une troupe de théâtre) ;
- portant sur un objet non-conforme à celui de l'appel à projets (ex : achat de matériel, location de salle) ;
- portant sur un financement pérenne (ex : renouvellement de licences pour l'utilisation d'une plateforme) ;
- dont les besoins sont déjà couverts par un projet interministériel existant ou en cours (ex : création d'une bourse de l'emploi identique à la BIEP / PEP).

Ont également été considérées comme non recevables les candidatures déposées après la date limite de dépôt des dossiers pour garantir une égalité de traitement à tous les porteurs de projets.

L'accompagnement renforcé de la DGAFP

En 2018, la DGAFP a renforcé l'accompagnement des projets lauréats en proposant un soutien, un appui méthodologique et une animation de réseau. Les porteurs de projet ont pu solliciter la DGAFP afin de bénéficier de conseils personnalisés, de méthodes et de solutions pour dépasser leurs éventuelles situations de blocage.

L'appui méthodologique proposé par la DGAFP vise à l'autonomie des porteurs de projet qui en bénéficient. Il consiste à questionner la méthode de conduite de projet sans interférer sur le contenu ou les choix opérés en pratiquant notamment une écoute active et une recherche de solutions. Ce soutien s'est concrétisé par les nombreux déplacements effectués en région de la part des agents DGAFP pour assister à certains COPIL et apporter leur expertise en fonction des spécificités des projets.

En fonction des projets lauréats qui peuvent avoir des natures, des objets, des périmètres et des temporalités extrêmement variés, la DGAFP a sensibilisé de nombreux porteurs de projets sur :

- l'importance de composer une équipe pluridisciplinaire afin de s'appuyer sur différentes compétences et de répartir la charge de travail induite par la conduite d'un nouveau projet. La DGAFP insiste sur le caractère partenarial qu'il convient de rechercher (en proposant notamment des modèles de conventions) et invite les porteurs à solliciter des ressources en dehors de leur structure.
- l'élaboration d'un planning prévisionnel qui constitue un outil clé, véritable fil rouge du projet. Il permet de séquencer l'ensemble des actions à mettre en place et d'évaluer avec justesse les ressources à mobiliser.
- la mise en place d'un plan de communication pour répondre aux questions des futurs usagers, susciter leur adhésion et éviter les incompréhensions susceptibles de nuire aux objectifs poursuivis.
- la présentation de devis afin de garantir la bonne évaluation des financements nécessaires. En amont les porteurs de projet sont invités à rencontrer des prestataires pour mieux appréhender l'offre de technologies et connaître les produits existants, dans le respect des règles du code des marchés publics. Cette démarche, dite de sourcing, leur permet également de repérer les solutions innovantes existantes sur le marché.
- le transfert de compétences au bénéfice des équipes internes de l'administration afin de se prémunir d'une trop grande dépendance à l'égard des prestataires. Ce transfert de compétences doit être explicitement prévu et organisé par le cahier des charges.
- l'utilisation, dans le cadre d'un projet avec une dimension numérique, de solutions, facilement réutilisables par les autres services.

Enfin la DGAFP a organisé le retour d'expérience des lauréats 2017. Le séminaire du 21 juin 2018 a été l'occasion de partager les difficultés (liées notamment à l'aspect technique ou touchant à l'organisation) que rencontrent tous les porteurs de projets et d'identifier les approches et les bonnes pratiques qui permettent de les surmonter.



Au-delà de la conduite de projets innovants, la transformation de l'administration implique un changement dans les modes de travail et la culture administrative. La DGAFP s'attache à créer et animer un écosystème favorable à l'innovation publique qui rassemble des innovateurs issus d'univers administratifs très différents.

L'aspect budgétaire

Le financement du FIRH est une dotation d'amorçage qui finance des expérimentations. Il ne doit pas induire une dépense pérenne et ne peut être utilisé pour financer des dépenses de transport ou d'hébergement, des frais de bouche, des licences informatiques, ou la location de matériel ou de salles.

Par ailleurs, les dépenses de rémunération (titre 2) ne sont pas éligibles au FIRH. Les opérations financées par le fonds d'innovation RH relèvent uniquement des crédits de fonctionnement (titre 3).

Enfin, conformément à la circulaire du 5 janvier 2018, un même projet ne peut solliciter des financements au titre du FIAC et du FIRH.

Le circuit budgétaire se décline sous deux procédures distinctes.

- Pour les services territoriaux (22 projets en 2018)

Au niveau déconcentré : le financement est délégué au SGAR via une mise à disposition de crédits du programme 148 vers les unités opérationnelles (UO) régionales du budget opérationnel de programme (BOP) services locaux. Les porteurs de projet sont invités à prendre contact en amont avec les responsables des plateformes Chorus en région, via les PFRH.

Comme lors de la première édition du FIRH, la consommation budgétaire globale est plus rapide pour les crédits en ATE qu'au niveau des services centraux en raison du mode de délégation. En effet, les crédits sont mis à disposition consécutivement à l'établissement de la liste des lauréats auprès des PFRH qui pilotent le budget.

La DGAFP procède à une analyse mensuelle de la consommation budgétaire du FIRH afin de déceler d'éventuelles anomalies.

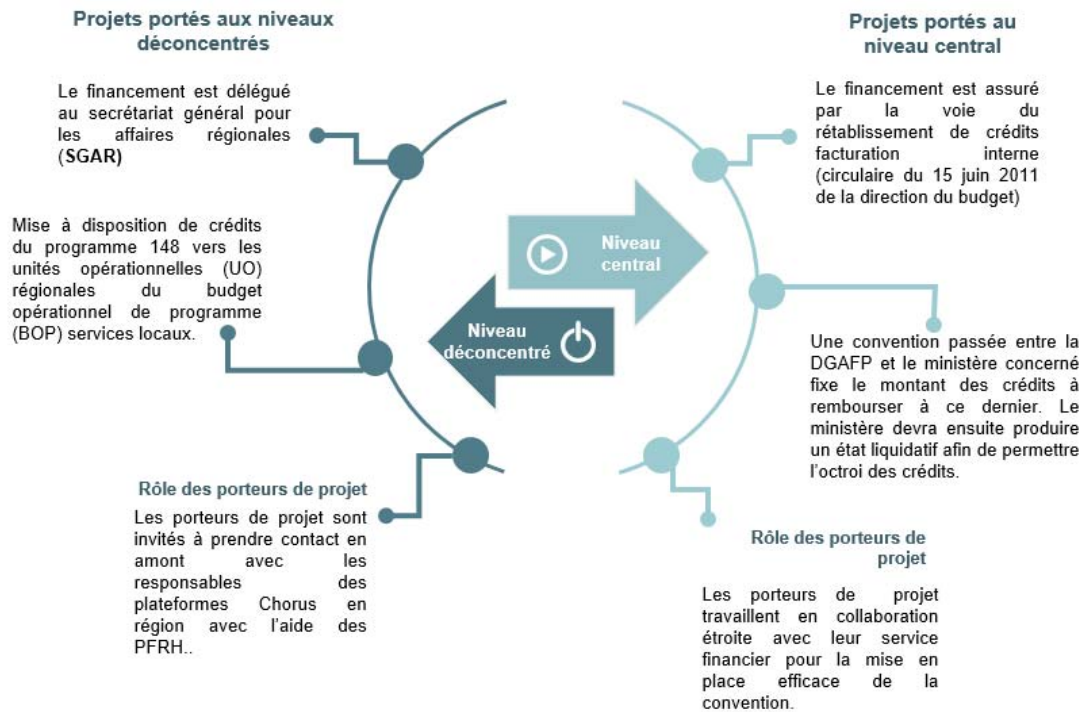
- Pour les services centraux (projets 2018)

S'agissant de projets portés au niveau central, le financement est assuré par la voie du rétablissement de crédits (facturation interne) conformément aux préconisations de la circulaire du 15 juin 2011 de la direction du budget relative aux nouvelles règles applicables aux décrets de virement et de transfert de crédits de faible montant. Une convention passée entre la DGAFP et le ministère concerné fixe le montant des crédits à rembourser à ce dernier. Le ministère doit ensuite produire un état liquidatif afin de permettre l'octroi des crédits.

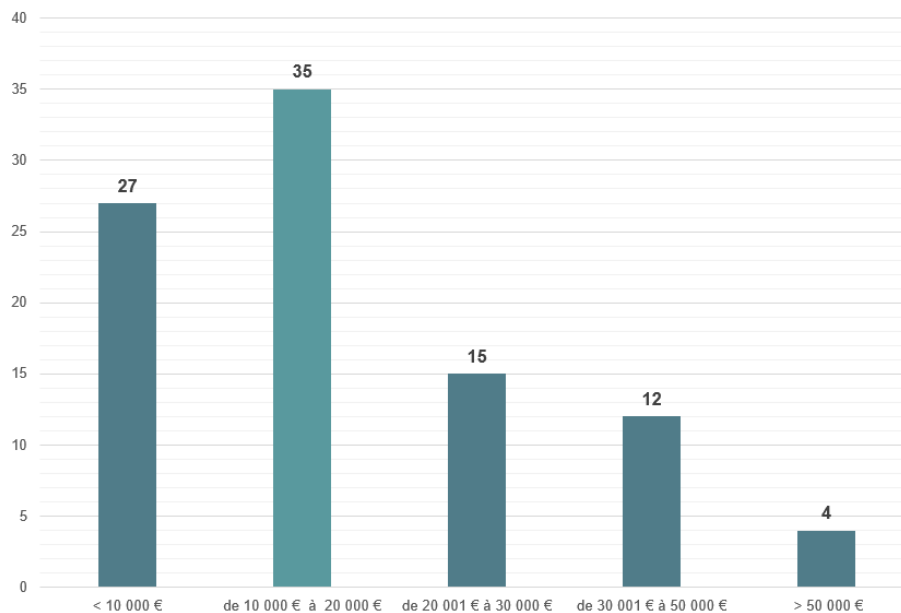
La DGAFP porte une attention particulière à la consommation effective des crédits. Ils doivent être consommés au cours de l'année budgétaire considérée, en AE et en CP, sauf dérogation expresse accordée par la DGAFP.

En 2018, les administrations centrales comme les PFRH en région se sont aguerris et maîtrisent davantage les procédures budgétaires.

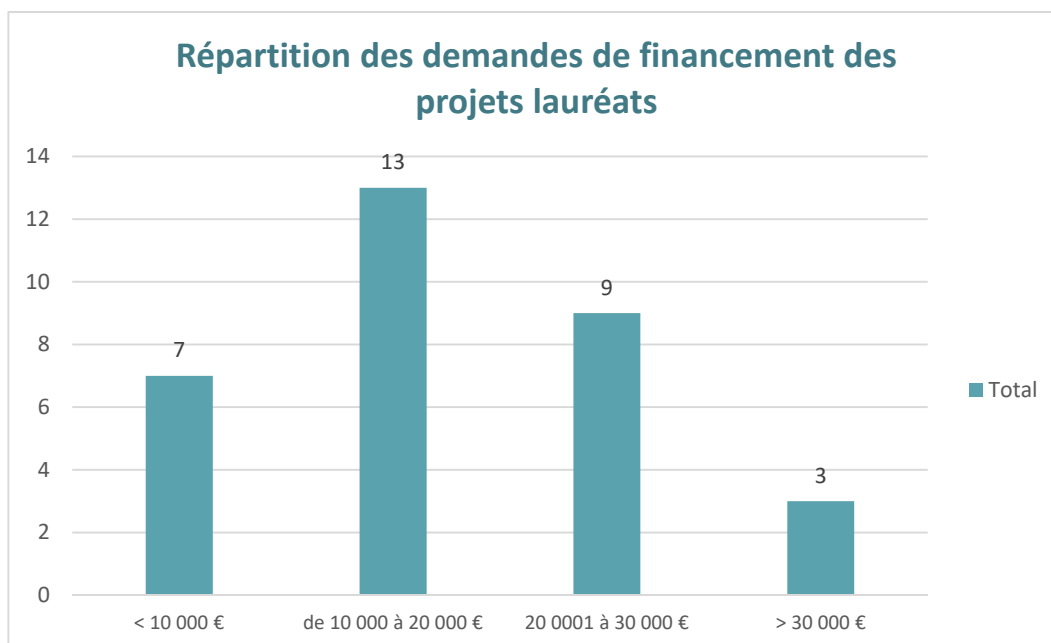
Circuit budgétaire : 2 procédures



Répartition des demandes de financement



Répartition des demandes de financement des projets lauréats

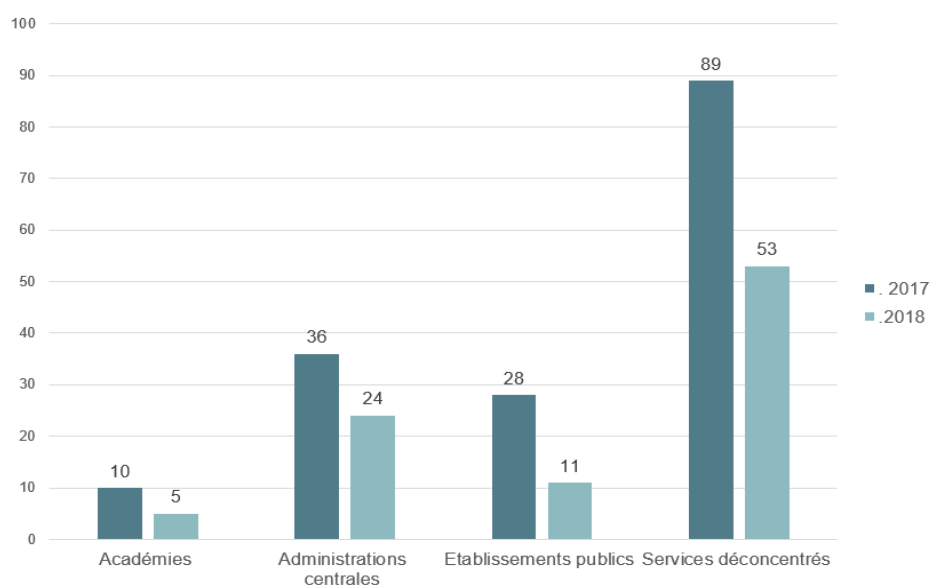


La typologie des structures candidates

Les services déconcentrés (services de préfectures, directions régionales et directions départementales interministérielles) ont déposé 56 % des dossiers.

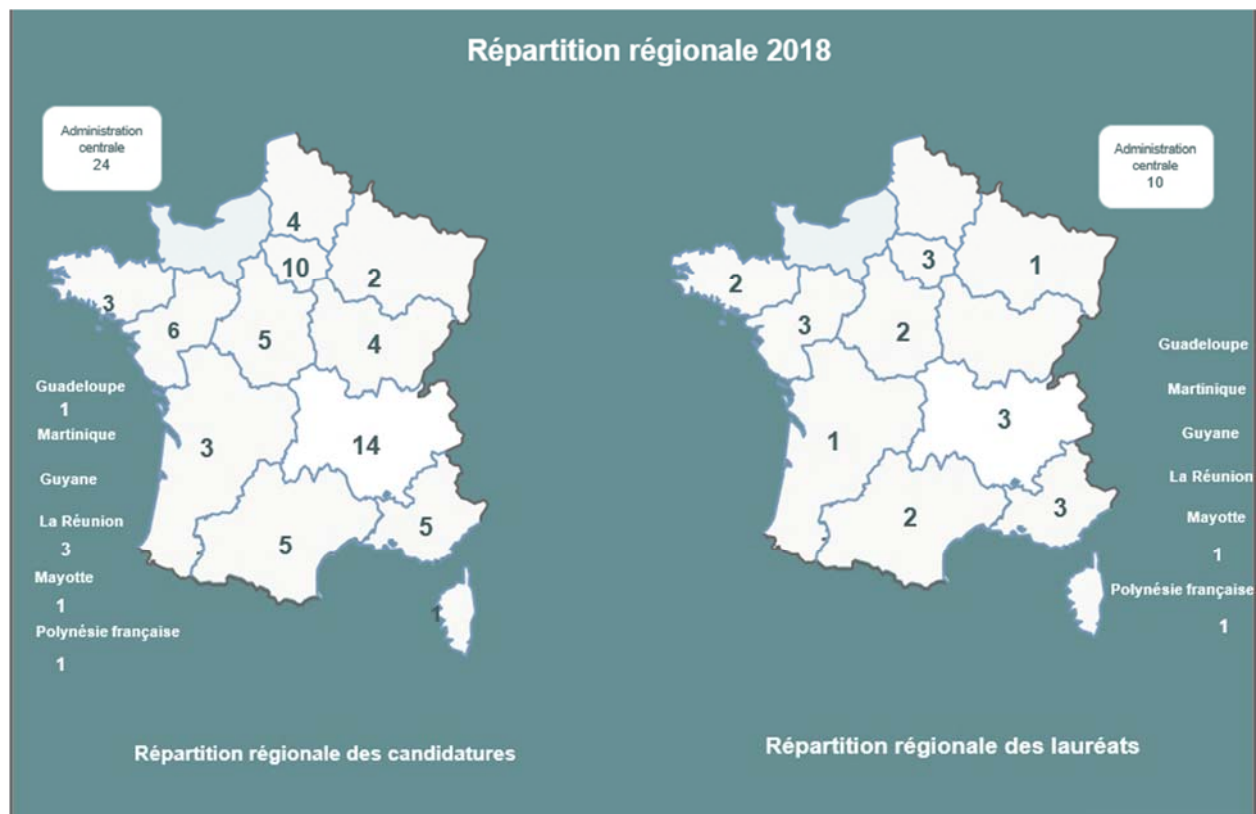
Les établissements publics ont été notamment représentés par les universités, le CNRS et l'institut national de la recherche agronomique (INRA).

Typologie des structures candidates



La répartition régionale

Sur le plan géographique, en dehors des 10 projets d'administrations centrales retenues, 11 régions (dont 2 outre-mer) sont représentées.

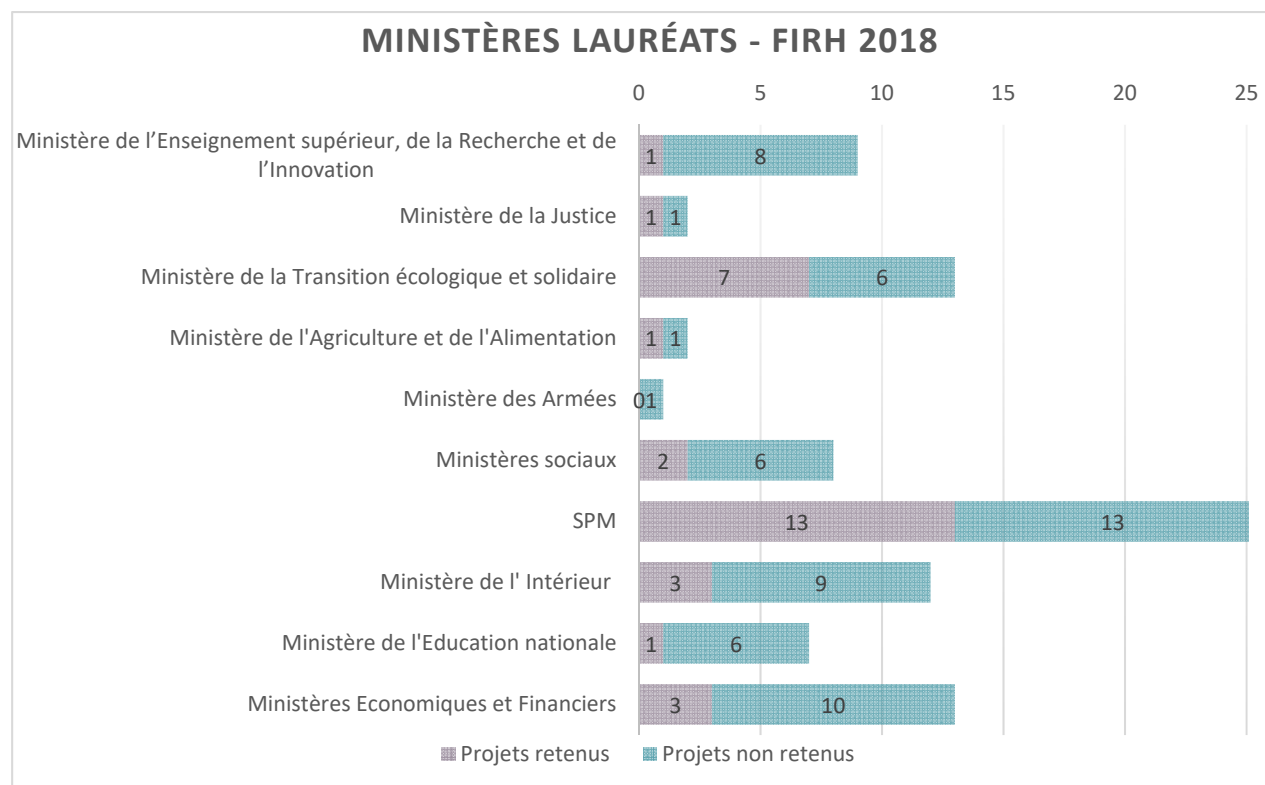


Sur les deux années 2017 et 2018 de campagne du fonds d'innovation RH toutes les régions ont été lauréates.



La répartition ministérielle

Les administrations centrales lauréates sont : les services du Premier Ministre (13 dossiers dont ceux provenant des PFRH des SGAR), le ministère de la Transition écologique et solidaire (7 dossiers) le ministère de l'Intérieur (3 dossiers), les ministères économiques et financiers (3 dossiers), les ministères sociaux (2 dossiers) le ministère de l'Education nationale (1 dossier) le ministère de la justice (1), le ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, le ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (1).



Les réalisations du fonds d'innovation des ressources humaines

Le travail d'analyse prospective sur la transformation de la fonction recrutement mené par la DGAFP a conduit à identifier cinq enjeux majeurs correspondant aux différentes étapes d'un processus de recrutement réussi, notamment en l'espèce comment renforcer son attractivité pour optimiser ses recrutements et attirer les meilleurs candidats.

ATTRACTIVITE – RECRUTEMENT

La politique de recrutement dans la fonction publique est porteuse de multiples enjeux : un enjeu d'attractivité des talents, en particulier dans des métiers se caractérisant par la rareté des compétences et des qualifications et un enjeu de fidélisation des agents exerçant sur l'ensemble du territoire notamment dans des services soumis à de fortes sujétions.

Le développement d'une marque employeur comme levier d'attractivité et l'attention portée aux nouveaux arrivants constituent des réponses aux défis posés aujourd'hui aux employeurs publics pour attirer les talents.

Les deux projets sélectionnés, dans le cadre du fonds d'innovation RH, poursuivent un double objectif : attirer les meilleurs talents et valoriser l'image de l'organisation auprès des collaborateurs afin de les fidéliser et de les impliquer davantage.

Le projet « Attractivité des postes publiés » (DDT des Alpes de Hautes-Provence)

Dans un contexte de renouvellement important de ses effectifs, la direction départementale des territoires (DDT) des Alpes de Hautes Provence a réalisé une vidéo à l'attention des futurs candidats visant à accroître l'attractivité des postes qu'elle propose.

Ce support de communication, résultat d'un travail de réflexion mené en collaboration avec les agents de la DDT, permet de mettre en avant les multiples facettes de l'environnement de travail, les atouts du département, les valeurs portées par la direction, les missions et les grands projets. Il donne un aperçu dynamique, visuel et réaliste des missions exercées par les agents en complément des fiches de poste classiques.



<https://www.dailymotion.com/video/x6txwc5>

Le projet « Journée d'accueil interministériel des nouveaux arrivants de Mayotte » (PFRH Océan indien)

Dans le cadre d'un plan d'actions pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants, la PFRH Océan Indien a organisé une journée d'accueil interministérielle à destination des agents nouvellement affectés. Cette journée a permis aux agents publics de découvrir l'environnement professionnel au sein duquel ils vont exercer leurs missions, de prendre connaissance des politiques publiques et des grands dossiers portés sur le territoire.

Près de 120 personnes ont participé à cette journée, nouveaux arrivants et représentants des administrations concernées. Les particularités de l'île ont ainsi pu être présentées à travers les interventions de différentes institutions : les risques cycloniques présentés par Météo France, les richesses du lagon expliquées par les experts du parc naturel marin, la politique de la jeunesse à Mayotte, un panorama de la situation économique et sociale à Mayotte avec l'appui de l'INSEE.

Des séquences d'échanges entre agents ont été organisées afin d'amorcer un esprit d'entraide visant à accompagner l'installation des nouveaux venus aussi bien d'un point de vue professionnel que personnel.

Cette journée a été saluée par tous les participants, ces derniers la jugeant indispensable à la réussite d'une bonne adaptation à la fois professionnelle et personnelle.



Les administrations sont de plus en plus confrontées à la disparition de certaines compétences clés détenues par les seniors. Il en ressort la nécessité de mettre en place un dispositif visant à repérer les savoirs stratégiques à transmettre.

Le projet « Dispositif expérimental d'accompagnement des ingénieurs » (INRA - Ile de France)

Le projet a pour ambition d'accompagner les ingénieurs de plus de 57 ans dans la préparation d'un bilan de carrière au travers d'un rapport d'activité personnalisé ayant trait à leur parcours professionnel et en développant notamment les moyens qu'ils souhaitent mettre en œuvre pour transmettre et capitaliser leurs compétences et leurs connaissances au sein de l'Institut national de la recherche agronomique (INRA).

Cette expérience originale conduite avec l'appui d'un psychologue du travail s'inscrit pleinement dans les objectifs poursuivis par l'INRA en matière RH : transmission des connaissances et des compétences, plan GPEEC, plan senior et prise en compte des agents en fin de carrière.

Ce dispositif expérimental intègre quatre objectifs :

- élaborer un fil conducteur du rapport d'activité par l'analyse des différentes dimensions de l'activité professionnelle et par l'identification de celles qui font sens pour l'agent ;
- élaborer une trame avancée du rapport d'activité qui permette de poser les bases de la contribution professionnelle jusqu'au départ à la retraite ;
- identifier les modalités de mise en œuvre de la transmission des savoirs avant le départ en retraite de l'agent ;
- au-delà du rapport d'activité, l'INRA souhaite également valoriser des parcours exemplaires au travers de supports multimédias et numériques.

La première promotion de 46 ingénieurs volontaires a salué un exercice intellectuellement riche et émotionnellement fort. L'INRA a déjà prévu de déployer cette démarche auprès des ingénieurs des centres de recherche en région.



Le Gouvernement a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat. En 2018, cet engagement s'est concrétisé par des avancées majeures notamment avec l'accord du 30 novembre 2018 traduisant une volonté collective forte de passer d'une égalité de principe à une égalité réelle.

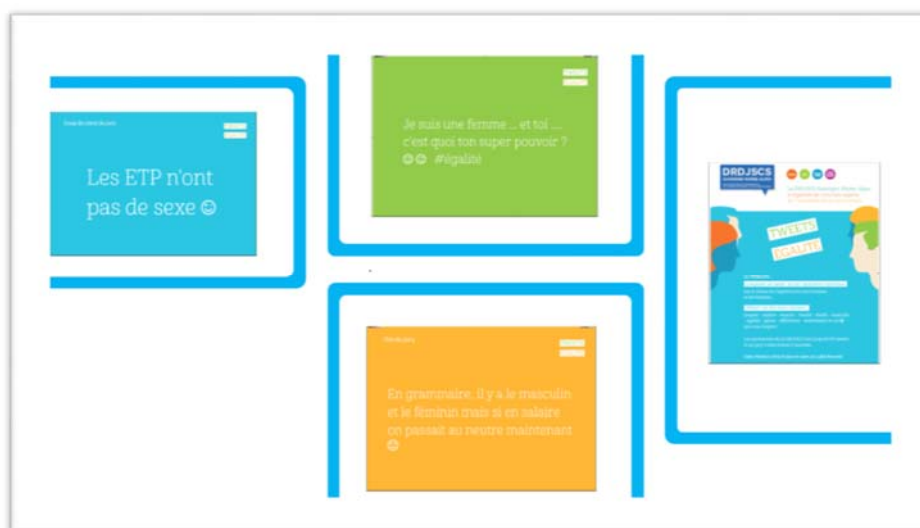
Le projet « Concours tweet égalité » (DRDJSCS Auvergne Rhône Alpes)

Afin de sensibiliser les agents publics sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la direction régionale et départementale jeunesse, sport et cohésion sociale (DRDJSCS) a organisé un concours intitulé « tweet égalité » invitant les agents publics, quel que soit leur statut et leur ministère d'appartenance à proposer un tweet original de 140 caractères maximum portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce concours a été organisé dans les mêmes conditions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la région Auvergne Rhône Alpes.

Pour challenger les candidats chaque tweet devait obligatoirement comprendre un émoticône laissé au choix du ou de la participant(e) ou des mots imposés.

Sur les 65 tweets reçus, 11 tweets ont été sélectionnés par un jury présidé par la direction composé à égalité de femmes et d'hommes.

Les prix ont été remis le 8 mars 2018 lors de la journée internationale des droits des femmes par la Direction et les meilleurs tweets ont été récompensés et réunis au sein d'une exposition permanente.



Le projet « Agissements sexistes au travail » (DSAF)

Ce projet, porté par la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre en partenariat avec l'Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) au bénéfice des directions départementales interministérielles (DDI), vise à la prévention des agissements sexistes en milieu professionnel.

Cette démarche de sensibilisation a pour ambition de transformer les représentations des agents publics sur les agissements sexistes et leur permettre de repérer les situations de sexisme dans leur environnement professionnel.

Dans un premier temps, des entretiens ont été conduits afin de recueillir des éléments concernant le vécu des agents par rapport aux agissements sexistes au sein des DDI ainsi que leurs attentes dans une perspective d'appropriation locale.

Les éléments collectés ont conduit à la création d'un support ludo-pédagogique sous forme de jeu plateau et de cartes adaptés au contexte et à la culture des directions départementales.



Le projet « Forum de la diversité et de l'égalité professionnelle » (Préfecture des Yvelines)

La préfecture des Yvelines a mis en place une action de sensibilisation aux différentes discriminations. Pilotée par le référent diversité, la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité et le délégué du défenseur des droits, cette action s'est déclinée en cinq ateliers interactifs organisés sur le temps de la pause méridienne des agents.

Au-delà des présentations classiques sur le rôle et les missions du défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations, l'animation d'ateliers à partir de supports innovants et ludiques a donné à cette démarche une originalité toute particulière.

A titre d'illustration, les agents ont pu expérimenter un jeu sérieux mettant en scène de manière vivante et attractive les mécanismes de discriminations en milieu professionnel, une roue de l'égalité/diversité avec des jeux de carte sur les 24 critères de discrimination et participer à un atelier animé par un professionnel à partir de 24 fiches sur les critères de discrimination reconnus par la loi, afin d'amorcer un débat entre les participants.



Le projet « Formation de femmes cadres » (DSAF)

La direction des services administratifs et financiers des services du premier ministre (DSAF) a expérimenté un parcours d'accompagnement collectif pour soutenir et développer le potentiel des femmes directrices adjointes nouvellement nommées au sein des directions départementales interministérielles (DDI).

La pédagogie retenue a été celle des échanges entre pairs à partir de situations concrètes, la prise de recul et l'analyse des pratiques et postures.

Pendant ce parcours, les directrices adjointes ont été amenées à enrichir leur propre réflexion et à revisiter leurs pratiques mais aussi à enrichir les propositions et réflexions pour l'animation d'un réseau professionnel féminin dans la haute fonction publique.

Des ateliers ont notamment été conduits sur les thématiques suivantes : identification de facteurs clés de réussite, création de réseau, réflexion sur le parcours, sur les freins et les leviers de changement,

Le travail collectif en petit groupe a permis de partager l'individualité de chacune des participantes et de la compléter avec l'expérience des autres, dans une dynamique bienveillante.

Cette démarche illustre la volonté de la DSAF de repérer, former et accompagner ses potentiels féminins et traduit une volonté de porter une attention particulière aux carrières féminines.

Le projet « Court-métrage pédagogique sur les agissements sexistes, les harcèlements et violences sexuels au travail » (MIPROF)

Sous la forme d'un court métrage pédagogique, réalisé par des professionnelles de l'audiovisuel, la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains a souhaité sensibiliser les agents publics des trois versants de la fonction publique sur les agissements et les harcèlements sexuels en milieu professionnel.

Ce court-métrage permet :

- d'expliquer la notion de consentement, les mécanismes du harcèlement et des violences, et leurs conséquences sur la victime.
- d'inciter les victimes et les témoins à révéler les faits, améliorer le repérage et la prise en charge par l'encadrement supérieur et de proximité et responsables RH.
- de permettre aux encadrants supérieurs ou de proximité et aux responsables RH des trois fonctions publiques, sur la base des connaissances communes sur ces violences, d'adapter leurs pratiques professionnelles.

Cette action s'inscrit, dans le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (SDFPTLV) 2018-2020 conformément à la circulaire interministérielle (DGAFP/secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes) relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.



Camille



Chloé



Elise



Mathilde

<https://www.dailymotion.com/video/x6xi4tn>

Le projet « référent unique d'écoute RH » (MEN ET MESRI)

Les politiques portées conjointement par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en matière de lutte et de prévention des discriminations, des violences sexistes et sexuelles, mais aussi de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont conduit à la mise en place, à titre expérimental, d'une cellule d'écoute RH.

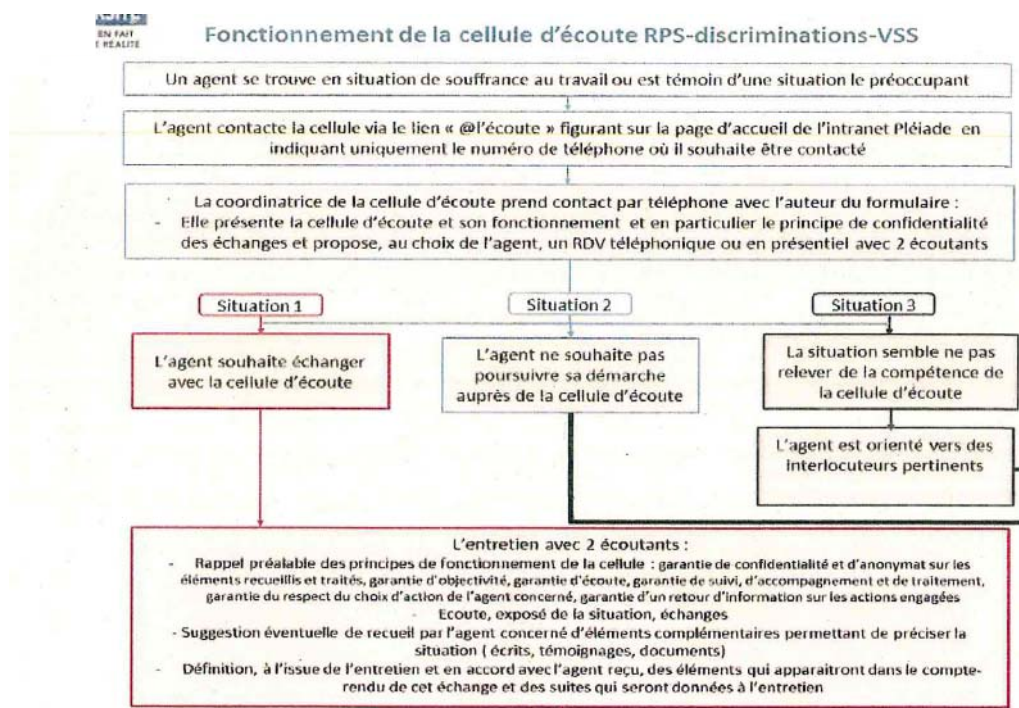
Cette cellule d'écoute peut être saisie par tout agent appartenant à l'un de ces deux ministères, exerçant ses fonctions en administration centrale, et se trouvant en situation de souffrance au travail ou témoin d'une discrimination ou de violences sexistes et sexuelles.

La saisine peut aussi émaner d'un représentant des personnels, ou de tout acteur des réseaux de soutien et de prévention (médecin de prévention, assistantes sociales, inspecteur santé sécurité au travail, conseiller de prévention, assistant de prévention) ayant eu connaissance de faits susceptibles de constituer une situation de souffrance.

Les membres qui composent cette cellule d'écoute s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont relatés.

Ils ont pour mission d'informer et orienter les personnes qui les saisissent et de traiter les situations signalées : souffrance au travail, discrimination, violence supposées subies par les agents de l'administration centrale.

L'expérience acquise lors de cette expérimentation permettra d'envisager une mise à l'échelle nationale de ce dispositif d'écoute capable d'améliorer significativement la relation aux personnels et, parallèlement, d'améliorer les procédures et organisations de traitement dans une logique résolument centrée agent.



La surcharge d'information (infobésité) décrit la situation d'abondance d'informations ainsi que l'incapacité d'assimilation de cette dernière. Les conséquences de cette connexion continuent (surcharge de mails, sms, réseaux sociaux, notifications), comme l'incapacité à prioriser, la déperdition d'énergie, de temps et d'efficacité, génèrent un stress considérable pour les agents.

Cette démarche offre la possibilité de tester d'autres outils alternatifs et collaboratifs et d'observer par retour d'expérience l'impact des moyens de communication alternatifs aux mails notamment dans sur l'amélioration des conditions de travail des agents.

Les résultats de cette expérimentation intitulée « Zéro Mail Inutile » ont été concluants. Ils démontrent la possibilité de mettre fin à la surcharge d'information tout en intégrant un environnement collaboratif de travail propice à aider les agents à gérer efficacement le flux continu d'informations. Les pratiques présentées sont mises à disposition au bénéfice des autres administrations.



<http://lesvigies.fr/zero-mail-inutile-ambassadeurs/>

Le projet « Acculturation au numérique-pratiques managériale » (DRDJSCS Bretagne)

Le développement du travail en réseau est étroitement lié à la capacité des agents publics à partager, des informations, des pratiques, à mutualiser leurs ressources et à coopérer au travers d'outils collaboratifs.

Le projet porté par la DRDJSCS se traduit par la mise en place d'un parcours de formation aux outils numériques proposé à l'ensemble des agents de la DRJSCS et des DDCS-PP bretonnes soit une cible de plus de 300 agents.

En complément de cette acculturation digitale, la DRJSCS propose un accompagnement des managers aux nouvelles méthodes de travail et de management inhérents au web.

Ce parcours de formation se décline en 5 modules ayant trait aux thématiques suivantes :

- Manager avec les outils du numérique ;
- Découvrir les outils de base du numérique ;
- Collaborer au sein d'un espace numérique de travail : Trello
- Optimiser ses actions avec les outils Framasoft
- S'habituer aux bonnes pratiques et à l'hygiène numérique

Ces modules se veulent très opérationnels et ont pour ambition d'une part de sensibiliser les agents aux enjeux induits par l'accélération numérique et d'autre part de permettre une utilisation autonome des outils collaboratifs (Trello, framasoft).



Le projet « formation hybride aide à pilotage d'un SI » (IRA de Nantes)

La nécessité de rendre accessible les aspects informatiques d'un projet (Big data, bases de données), les questions de sécurité informatique et le cadre normatif relatif au numérique ont conduit l'IRA de Nantes à proposer une formation innovante relative au pilotage d'un système d'information articulé en quatre axes ayant trait à :

- l'analyse de l'environnement applicatif (Big data, RGPD, outils proposés par les Start up d'Etat)
- l'expression des besoins métiers pour améliorer et simplifier le traitement dématérialisé et informatique du service ;
- le dialogue avec les MOA et MOE sur les évolutions attendues d'un outil ;
- la conduite d'un processus de recettes applicatives dans de bonnes conditions.

Les modules de cette formation innovante sont mis à la disposition de l'ensemble des écoles du réseau de service public pour approfondir auprès de chaque cadre de la fonction publique les notions spécifiques du domaine informatique.

Cette démarche a pour ambition de permettre aux cadres de maîtriser l'évolution de leurs applications informatiques et d'intégrer cette dimension dans leur management. Elle contribue à renforcer la bonne articulation entre les services informatiques et les services RH et la capacité d'innovation des processus de gestion par une meilleure compréhension des outils numériques.



Les nouvelles attentes des usagers et les nouvelles possibilités du numérique font évoluer les missions et les métiers de l'administration. Ces transformations rendent nécessaire une adéquation renforcée entre les compétences détenues par les agents et les compétences attendues sur le poste.

La notion même de gestion par les compétences reste considérée comme étant du seul ressort des services des ressources humaines. Elle est encore insuffisamment considérée comme un outil managérial ou comme un outil de gestion de carrière par les agents eux même.

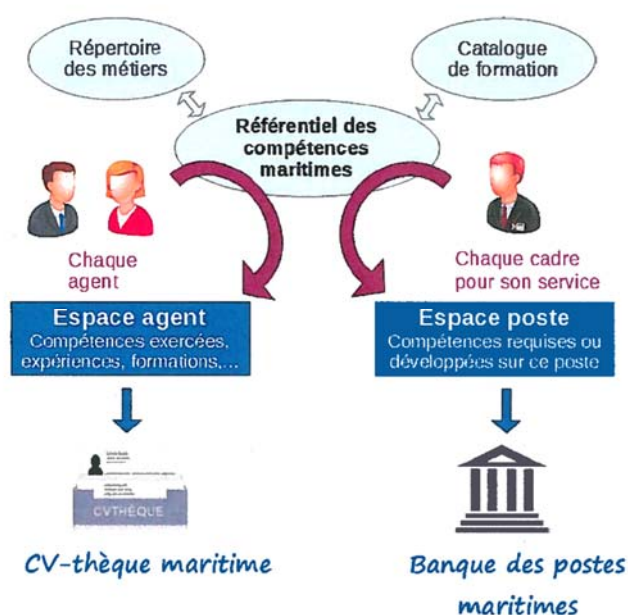
Le comité de sélection a donc porté une attention particulière aux démarches associant les agents dans la définition et la gestion des compétences.

Le projet « Portail compétences mer » (Direction des affaires maritimes)

Le « portail compétences mer » est un réseau social centré sur les compétences maritimes des agents travaillant dans les services de l'administration des affaires maritimes. Au travers de cette application, chaque agent, tous corps confondus a la possibilité de s'identifier au sein d'un métier et de déclarer les compétences maritimes qu'il met en œuvre dans ses fonctions. Chaque encadrant déclare les compétences requises et développées au sein de son service.

Le projet concerne environ 2500 agents. Cette démarche permet de faire de chaque agent utilisateur un acteur responsable de la gestion de ses compétences, par la création d'un espace personnel qui lui est dédié.

Dans une démarche de partage, l'outil développé est mis à disposition de toute entité de la fonction publique (ministère, établissement public, collectivité territoriale, etc.) qui souhaiterait en bénéficier librement et à titre gratuit.



Le projet « Parlons compétences » (PFRH BFC)

Ce projet entend expérimenter un e-portfolio professionnel ayant pour finalité de favoriser la reconnaissance et la valorisation des compétences, des acquis de l'expérience, des apprentissages formels, informels, des savoir-être, savoir-faire, tout au long de la vie professionnelle de l'agent.

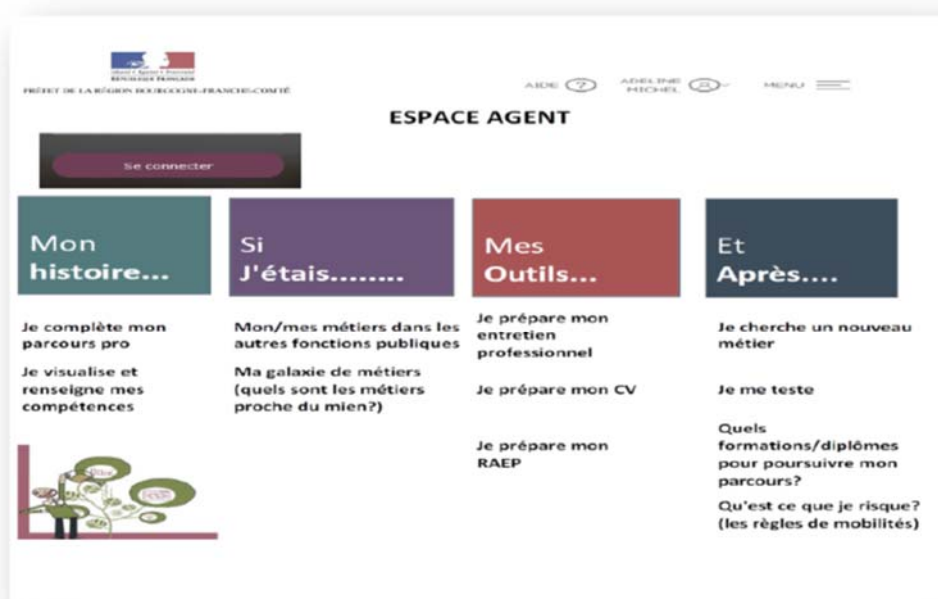
Outil participatif, alimenté par l'employeur et l'agent, cet e-portfolio en ligne met en valeur les dimensions d'une carrière, les capitalise dans un environnement numérique et les géolocalise (géolocalisation géographique ou par structure).

Plusieurs dimensions sont attachées à ce projet :

Pour les agents, cet outil permet de formaliser et d'historiser les compétences acquises tout au long leur vie : formation initiale, formation continue, compétences acquises dans le cadre d'un parcours professionnel et dans le cadre des activités extra-professionnelles. Cette historisation donne aux agents une vision exhaustive des compétences qu'ils détiennent et qu'ils pourront valoriser en cas de mobilité ou de préparation aux concours.

La démarche d'évaluation des compétences s'inscrit dans un souci de performance pour le service, mais aussi de valorisation des potentialités de l'agent.

La cartographie des compétences est un puissant levier organisationnel en interne. Elle permet notamment de repérer les compétences critiques et d'anticiper la réponse à apporter. Elle facilite l'approche des postes en termes de profils et non plus uniquement en équivalent plein temps (ETP) à pourvoir ou en fonction du grade.



Les agents publics sont actuellement confrontés à des aires de mobilité limitées, à des schémas de parcours professionnels restreints et à une visibilité réduite sur les perspectives au sein d'une même filière métier. De fait, ils aspirent à évoluer dans un cadre de gestion plus fluide et à accéder ainsi à une offre d'emplois élargie.

Le projet « Pépinière des talents »

La pépinière régionale des talents de la fonction publique a pour ambition de favoriser la mobilité professionnelle des agents et une culture inter fonctions publiques. Elle s'appuie sur une plate-forme collaborative en ligne, partagée et alimentée par les acteurs de l'accompagnement des parcours professionnels (Conseillers en évolution de carrière, services des ressources humaines). Elle permet aux employeurs publics de disposer de viviers de candidats au sein d'un même bassin d'emploi.

Les employeurs publics peuvent filtrer ces profils selon de nombreux critères : zone de mobilité géographique, domaine-métier, compétences afin d'obtenir la liste des talents dont le profil est en adéquation avec le poste à pourvoir

Les agents qui intègrent la pépinière bénéficient, par ailleurs, d'un conseil personnalisé avec un professionnel de la mobilité.

Cette plateforme donne plus de visibilité aux candidatures (donc multiplie les chances de trouver le poste idéal) en indexant de manière exhaustive les éléments de carrière, le parcours, le profil de compétence et le projet professionnel.



Présentation de la pépinière des talents en vidéo

<https://www.youtube.com/watch?v=g6la16A7YgA>

Le projet « Dispositif d'accompagnement professionnel des conjoints de DDI en mobilité géographique » (DSAF)

La mobilité géographique d'un directeur (rice) de direction départementale interministérielle oblige à repenser la trajectoire professionnelle et à anticiper sur les différentes étapes du changement à venir pour le conjoint concerné.

Afin de favoriser la mobilité des directeurs / directrices de DDI et de leurs adjoints, la direction des services administratifs et financiers (DSAF) des services du Premier ministre a mis en place un dispositif d'accompagnement professionnel individualisé pour leurs conjoints.

Ce dispositif d'accompagnement a pour ambition d'accélérer l'insertion des candidats dans leur nouvel environnement professionnel, facilitant la recherche d'emploi, la reconversion professionnelle ou la création d'entreprise.

Cet accompagnement est décliné sous forme d'actions concrètes. Dans un premier temps par un travail de réassurance et de prise de conscience des ressources personnelles du conjoint au travers d'un bilan personnel et d'un bilan de compétences. L'appui de tests vient renforcer la réflexion et les choix d'orientation pour construire un projet professionnel.

Dans un deuxième temps, un travail d'exploration, d'enquêtes et d'analyse du territoire est proposé avec une préparation aux différentes techniques de recherche d'emploi. Ce suivi est personnalisé en fonction de la zone géographique où est nommé le conjoint.

A l'aide de cette méthodologie, chacun des conjoints s'applique à mettre en œuvre un plan d'action conduisant à la réalisation de son projet professionnel.

Le projet « Création d'un système d'information des cadres supérieur » (INSEE)

Dans le cadre du plan managérial du ministère de l'économie et des finances, l'Insee a expérimenté le développement d'un nouveau dispositif de suivi des parcours des cadres supérieurs, afin de renforcer l'offre de services RH au bénéfice des agents et des recruteurs.

Ce dispositif s'appuie sur des méthodes innovantes et digitales d'analyse RH des parcours, regroupés dans un Système d'information des cadres supérieurs (SICS). Cette démarche vise à s'articuler à l'offre existante pour les acteurs publics, comme l'outil VINCI porté par la DGAFP, tout en s'inspirant des innovations apportées par des startups dans la digitalisation des fonctions RH.

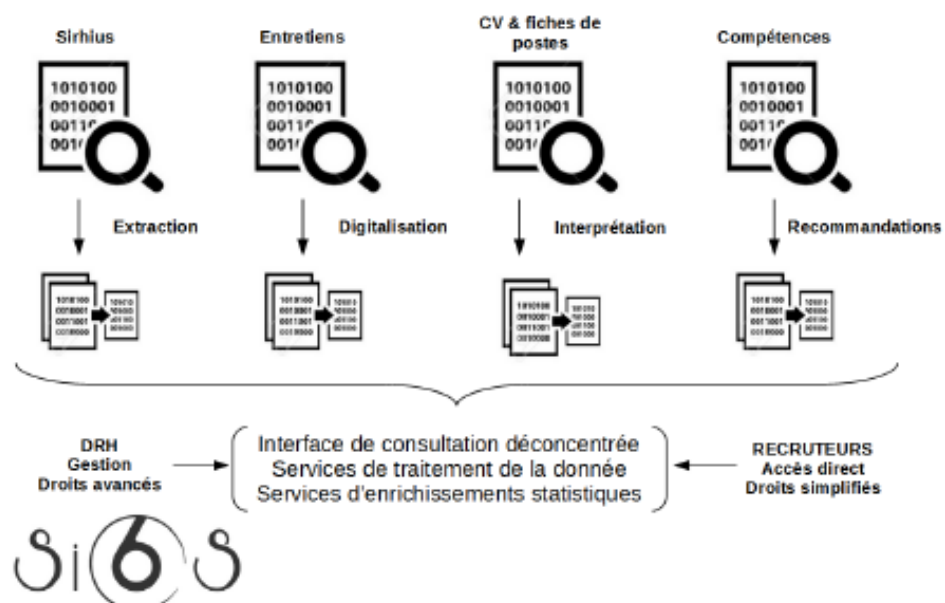
La particularité du SICS est de coupler des méthodes de data science (analyse sémantique des CV, analyse de réseau des parcours) avec des fonctionnalités simplifiées de gestion RH (CVthèque, entrepôt de fiches de postes), le tout dans une solution informatique légère et d'accès partagé entre RH et services recruteurs.

Le SICS vise ainsi à répondre à 4 objectifs :

- valoriser les données RH Sirhius, pour les rendre utiles aux démarches de recrutement et offrir un « infocentre » simplifié pour les recruteurs ;
- digitaliser les informations RH collectées dans les entretiens dédiés à la mobilité des cadres, pour faciliter le suivi de ces projets ;

- mobiliser la puissance des méthodes d'analyse statistique pour mieux interpréter les informations disponibles sur la carrière d'un cadre : son CV, les descriptifs des postes occupés... et offrir des services associés aux recruteurs (moteur de suggestion pour trouver des prospects)
- amorcer une démarche communautaire pour signaler les compétences des cadres supérieurs, via des dispositifs de recommandations

Développé, à ce stade, sous la forme d'un « POC » (preuve du concept), le SICS comporte six modules opérationnels : bloc-notes numérique des entretiens RH pour faciliter la traçabilité des projets professionnels ; moteur de recherche sur les affectations antérieures des cadres ; analyse sémantique des CV pour permettre aux recruteurs de rechercher des profils ; infographie dynamique sur une population d'intérêt (cartographie d'un corps pour un bilan social) ; analyse de réseau des mobilités, (entre services, directions...) ; méthode de « basket compétences » pour outiller la description des compétences clés dans une revue de cadres et des postes.



La formation continue au sein des administrations permet de renforcer les compétences et de développer les qualifications des agents garantissant ainsi leur employabilité dans un contexte incertain. Outil au service de la professionnalisation des agents, elle est également un instrument de facilitation des transitions professionnelles.

Les projets sélectionnés dans le cadre du Fonds d'innovation RH ont pour dénominateur commun de mobiliser des modalités pédagogiques modernes et participatives. Ils répondent aux besoins des agents et des encadrants qui recherchent des formations personnalisées et une organisation de l'apprentissage plus souple.

Le projet « Stade de la réussite » - (SGAR PFRH - Auvergne-Rhône-Alpes)

La direction des ressources humaines de la préfecture du Rhône, en collaboration avec des agents volontaires, a réalisé un jeu de société original afin de sensibiliser les agents sur leur implication personnelle pour réussir les concours.

Le projet s'est poursuivi avec la création d'une application gratuite disponible sur smartphone (IOS et Android) afin d'apporter, de façon ludique, des conseils pour aider les agents dans leur préparation aux concours et de les accompagner au mieux dans la réussite de leur projet de promotion professionnelle.

Pour faciliter l'appropriation du jeu de plateau par les animateurs, un tutoriel vidéo de l'animateur est réalisé. Toutes les ressources du jeu de plateau sont publiées sur le site internet de la préfecture de région pour permettre de jouer, même sans le plateau support.



Présentation de l'application Stade de la Réussite
<https://youtu.be/lQhXIDhO4NU>



Présentation du jeu de plateau Stade de la réussite
https://youtu.be/Lrh_JAOZNCU

Présentation de l'application Stade de la Réussite

<https://youtu.be/lQhXIDhO4NU>

Le projet « recenser collectivement les besoins de formation des agents d'un service » (SGARE PFRH Grand Est)

LA PFRH Grand Est propose un outil d'appui managérial à la construction du plan de formation eu égard aux objectifs individuels et collectifs fixés. Cet outil prend la forme d'une méthode participative qui consiste à organiser dans chaque service, en amont et en complémentarité des entretiens individuels, un temps d'échange pour réaliser un diagnostic collectif sur l'activité de l'équipe et en déduire les besoins de formation collectifs et individuels.

Au travers de temps d'échange dédiés et innovants, les agents identifient leurs besoins de formation qui leur permettront d'atteindre ensemble les objectifs du service. En utilisant l'intelligence collective et le support d'un jeu de cartes, ils sont acteurs de leur propre montée en compétence et de l'amélioration de la performance de leur équipe.

Cette démarche collective poursuit les objectifs suivants :

- responsabiliser les agents acteurs du recueil des besoins en formation de leur service ;
- insuffler une logique collaborative sur la culture du service (au niveau individuel et collectif) avec l'appui d'un outil ludique ;
- prendre du recul sur le fonctionnement du service, les pratiques existantes et les besoins d'évolution de compétences et s'adapter de manière collective, concertée et organisée au contexte très changeant ;
- harmoniser les pratiques et simplifier la tâche pour l'encadrant.

Cette démarche est pleinement transférable à l'ensemble des services de l'administration des trois versants de la fonction publique et constitue un outil novateur et clé en main mis à disposition des managers.

Le diagramme, intitulé « NOTRE BLASON », est structuré en quatre quadrants colorés, chacun avec des questions à remplir :

- 1. MISSION** (bleu clair) :
 - Qui sont nos usagers / bénéficiaires ?
 - Quels sont leurs besoins ?
 - Nous en déduisons que les missions du service sont :
- 2. VALEURS** (rose) :
 - Quels comportements / attitudes doit-on avoir pour répondre à ces missions ?
 - Exemple : réactivité, rigueur, flexibilité
- 3. VISION** (violet) :
 - Quels sont les projets du service pour l'année à venir ?
 - Quels sont les points de vigilance ?
- 4. BESOINS** (vert) :
 - De quelles compétences a-t-on besoin pour servir ces missions, ces projets, dans le respect de nos valeurs ?

Le diagramme est orné de logos officiels (État, DGAFP, PFRH) et d'un ruban orange en bas portant l'inscription « NOTRE BLASON ».

Le projet « PIXEL » (Ministère de l'intérieur)

Le projet « PIXEL » porte sur la création de deux collections de micro-formations sur téléphone mobile destinée aux cadres supérieurs de l'Etat (700 utilisateurs potentiels) relevant du ministère de l'intérieur.

Les formations proposées ont trait au pilotage de la transformation numérique (ouverture des données publiques, parcours et expérience utilisateur, utilisation des réseaux sociaux, ...) et sur le management à l'heure du numérique (utilisation des outils collaboratifs, management de l'innovation, pilotage d'un projet SI métier, conduite de projet en mode agile, le télétravail...).

Les souplesses permises par le caractère distanciel et asynchrone de ces formations construites sur un format court (6 minutes maximum) et interactif répondent aux besoins des encadrants.

Mené en partenariat avec le ministère des armées et le ministère de la culture, ce projet est de nature à provoquer l'appétence en permettant au public cible de se repérer dans les termes et les notions clés liés au numérique.



Le projet « rendez-vous en terres pédagogiques » (PFRH PACA)

Le projet « rendez-vous en terres pédagogiques » a été conçu comme un parcours exploratoire à destination des responsables de formation et des formateurs internes, qui via leurs activités de construction de l'offre, d'achat et de production de formations, participent à la transformation de l'appareil de formation de l'État, dans le cadre des grands enjeux de transformation de l'action publique.

Cette journée d'exploration et d'inspiration de bonnes pratiques qui a fait l'objet d'une convention tripartite entre le CNFPT la PFRH et l'ANFH a réuni des experts de la DITP, de l'agence régionale de santé de la région PACA, du ministère de la transition écologique et solidaire, du centre ministériel d'appui à la formation à distance, de la PFRH Auvergne -Rhône-Alpes.

Les professionnels de la formation issus des trois versants de la fonction publique ont participé à de nombreuses séquences interactives et à des ateliers participatifs bénéficiant de témoignages de professionnels locaux pour illustrer et mettre en perspective des actions phares et développer une nouvelle approche de la formation professionnelle, fondée sur des méthodes pédagogiques innovantes et numériques.

A titre d'illustration, les 14 ateliers participatifs proposés ont permis aux participants d'appréhender de nouvelles pratiques innovantes afin d'enrichir leur offre de formation telles que là :

- réalisation d'une vidéo avec un smartphone ou une tablette Android
- création et l'animer d'une classe virtuelle ou d'une webconférence
- sensibilisation au design de service avec le jeu Comment Faire »
- découverte de processus et d'outils favorisant l'émergence de l'intelligence collective
- élaboration de quiz et des modules sur une plateforme collaborative (Formadist).



D - « Initiation au design de service avec le jeu Comment Faire »

Atelier pratique avec Baptiste N'TSAMA, Chargé de mission de la Direction interministérielle de la transformation publique

Conduire un projet innovant dans une administration ressemble souvent à un parcours semé d'embûches : baisse du budget, départ d'un directeur qui soutenait la démarche... Mais ce parcours connaît aussi des petits miracles : un soutien inattendu, une rencontre avec un nouveau partenaire... Le Jeu Comment Faire reprend les grandes étapes du design du service : cadrer son projet, comprendre les usagers, concevoir une solution, l'expérimenter puis la déployer. Il vise à permettre à de petites équipes d'agents de s'organiser pour proposer une solution innovante à une problématique d'intérêt général, en intégrant le point de vue de leurs futurs bénéficiaires et des parties prenantes de la mise en œuvre de cette innovation. Venez découvrir les principes de la ludo-pédagogie adaptés à la gestion de projet !

De 13h30 à 14h45 et de 15h à 16h15 - salle MARSEILLE CITY LAB



E - « Le Palais de la Mémoire : trucs et astuces pour freiner la courbe de l'oubli »

Atelier pratique avec Françoise CALMELS, Coordinatrice formation de l'Agence Régionale de Santé PACA

Lors des Championnats du monde de mémoire, les principaux concurrents mémorisent l'ordre de 20 jeux de cartes mélangées en une heure et plus de 500 chiffres aléatoires en 15 minutes. Croyez-le ou non, presque tout le monde a la capacité d'effectuer de telles prouesses. L'une des techniques mnémotechniques largement utilisées est le palais de la mémoire. Lors de cet atelier, vous découvrirez et expérimenterez la méthode des loci, appelé depuis peu « palais de la mémoire. Cette méthode mnémotechnique est pratiquée depuis l'Antiquité et à traverser toutes les époques. En participant à cet atelier, avec le temps et la pratique, vous pourrez aussi améliorer votre mémoire... et votre inspiration. Mnémosyne, la déesse de la mémoire n'était-elle pas aussi la mère des Muses, les déesses de l'Inspiration ?

De 13h30 à 14h45 - salle MARSEILLE CITY LAB



F - « Un workshop pour découvrir et expérimenter ensemble l'intelligence collective »

Atelier pratique avec Françoise CALMELS, Coordinatrice formation de l'Agence Régionale de Santé PACA

Vous êtes amenés à animer des groupes de réflexion, de consultation, de concertation, de projet, des réunions de travail...et vous souhaitez que ces



temps de travail soient plus dynamiques, participatifs, motivants... Vous vous demandez comment augmenter l'efficacité des participants : leurs contributions, leurs complémentarités, leur pertinence ? Comment prendre en compte la diversité des points de vue, stimuler la coopération des idées, contribuer à l'élaboration d'une vision commune, mobiliser l'intelligence collective ? Ce workshop a pour ambition de vous proposer de découvrir le processus et les outils favorisant l'émergence de l'intelligence collective au sein de vos collectifs de travail.

De 15h à 16h15 - salle MARSEILLE CITY LAB



G - « La "chambre des erreurs" du réel au virtuel - Les aventures de Mélanie et Claude »

Atelier pratique avec Jocelyne DEFFIS, Infirmière diplômée d'État et Nizard BEJAOU, Pharmacien hospitalier du Centre Hospitalier de Carpentras

Nous allons vous révéler tous les secrets de la « chambre des erreurs ». Notre jeu a vu le jour en 2016 suite à un travail pluriprofessionnel. Quelle ne fut pas notre surprise : beaucoup de participants, beaucoup de rires. A la suite de notre participation au concours de l'ANFH, Mélanie n'a pas cru Claude quand il lui a annoncé qu'un prix nous avait été attribué. Et voilà Mélanie et Claude en route pour Le Mans ! Que de beaux souvenirs, de quoi nous motiver pour recommencer !

Et aujourd'hui, grâce à l'ANFH et ses collaborateurs, nous voilà devant vous ici à Marseille pour vous présenter notre nouvelle « chambre des erreurs » mais cette fois-ci moderne, en virtuel !

Ce jour va devenir le vôtre à présent. Amusez-vous autant que nos collègues se sont amusés.

Voilà notre seul but, Apprendre en s'amusant !

De 13h30 à 14h45 et de 15h à 16h15 - salle STOCKHOLM



H - « Les nouvelles modalités d'apprentissages ? un vaste sujet, il y a de quoi découvrir ! »

Atelier en plénier avec Aline ROIGNANT, Chargée de mission PRODIG de l'ANFH L'ANFH a souhaité explorer certaines de ces approches dans le cadre du projet PRODIG : Projet Digital !

Dans le cadre de cet atelier vous découvrirez l'ensemble du projet avec ses différentes étapes et les acteurs associés ainsi que les différents supports créés avec les professionnels ! Alors venez découvrir et jouez avec nous ! Car oui, il est tout à fait possible de se former en jouant !

De 13h30 à 14h45 et de 15h à 16h15 - salle ATHÈNES



ACCOMPAGNER LES MANAGERS

Les managers sont au cœur des processus de transformation et doivent créer les conditions du développement professionnel de leurs collaborateurs et de la performance collective de leurs équipes. Pour répondre à ces enjeux, il apparaît nécessaire de développer et de favoriser la diffusion d'une culture commune à l'ensemble des managers, notamment via la création de communautés de pairs.

Le projet « La communauté de cadres de l'administration territoriale de l'Etat (ATE) Bretagne, la volonté de progresser ensemble Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Côtes d'Armor

Le projet a pour finalité la création d'un réseau pérenne de managers composé des secrétaires généraux et des responsables RH de 4 préfectures, 5 DR et 11 DDI de la région Bretagne. Le réseau a donné lieu à trois réunions sur l'année et une offre de services et de formations pour ses membres :

Inscrite dans la continuité de la circulaire du Premier ministre de 2015, cette communauté a été initiée par la DDTM des Côtes d'Armor et appuyée par la PFRH et le CVRH de Nantes.

Ce projet vise à pour ambition de faire évoluer les relations managériales afin de développer la reconnaissance, la transversalité et la solidarité.

Plusieurs actions ont été réalisées durant l'année 2018 : la mise en place d'un diagnostic des compétences managériales, des séances de coaching collectif, une sensibilisation à égalité Femme/Homme et un appui managérial téléphonique.

Un séminaire régional élargi aux cadres dirigeants et présidé par le Préfet de région a clôturé les réflexions engagées autour de la thématique du management agile.



Le projet « Culture manager » (SGAR – PFRH Centre-Val de Loire)

Le SGAR Centre Val de Loire s'est engagé dans une démarche collaborative d'accompagnement des managers des services de l'Etat intitulé « culture manager » afin de diffuser une culture managériale commune, depuis les membres du CAR jusqu'aux managers de proximité et amener les encadrants vers de nouvelles postures et pratiques managériales.

L'ambition d'ancrer une culture du management renouvelée, commune à tous les niveaux de la hiérarchie se traduit par un plan d'action co-construit à plusieurs facettes, riche de parcours ciblés, de prestations sur mesure et d'animation de communautés de pairs.

Cette démarche a permis de rassembler plus de 140 cadres, au travers six ateliers de co-construction qui se sont réunis sur huit mois, dans chaque département, afin de construire la vision managériale de la région.

L'objectif du plan « culture manager » est d'impulser une dynamique collective de fond, pour une mise à niveau et une prise de conscience de l'ensemble des cadres sur les enjeux managériaux de demain et l'impact des évolutions sociétales sur le management.

Ses principes innovants reposent sur des actions touchant toutes les strates de la hiérarchie, des parcours multimodaux alternant présentiel et distanciel et organisés autour de communautés de cadres qui sont animées et suivies tout au long du parcours, des prestations de diffusion de masse pour une acculturation rapide.

A titre d'illustration, la PFRH de la région Centre –Val de Loire a proposé :

- un parcours personnalisé à destination des primo-encadrants, des managers expérimentés et des managers de managers (avec la réalisation de dispositifs innovants : test de compétences managériales, mise en ligne de webinaires, web conférences, classes virtuelles, animation de communautés professionnelles) ;
- la mise à disposition de prestations « clés en main » de sensibilisation à diffuser dans les services, sur des thématiques telles que : le numérique, le travail collaboratif ou l'intelligence émotionnelle.
- l'échange de pratiques et le codéveloppement entre pairs afin de créer une culture commune.



Le projet « Manage 'UP innovation managériale » (DREAL Occitanie)

Face aux enjeux de transformations, le projet Manage 'UP vise à soutenir et accompagner les encadrants de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) Occitanie face aux nouveaux défis managériaux nécessitant des évolutions dans leur posture, culture et de l'innovation dans leurs pratiques.

Le projet s'articule autour de 3 axes :

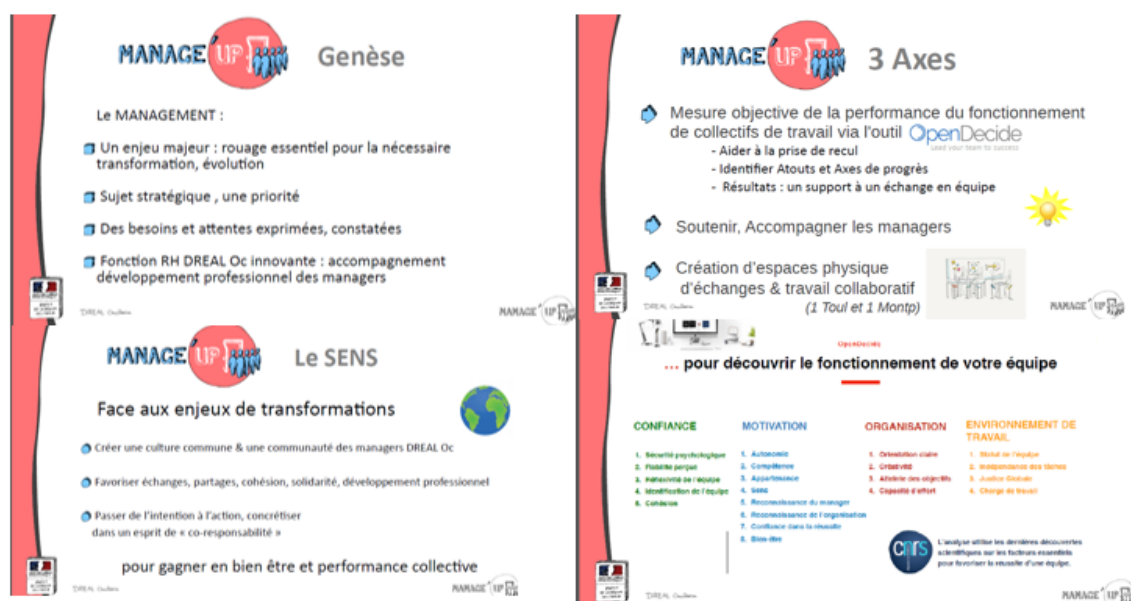
Dans un premier temps, une démarche d'expérimentation d'une plateforme numérique innovante à destination des managers, pour mesurer et améliorer la performance de leurs pratiques en lien avec leurs équipes.

Cette démarche d'autodiagnostic a permis d'identifier les atouts et les axes de progrès pour améliorer la performance collective des équipes, le support facilitant l'expression et la libération de la parole des agents.

En parallèle, deux espaces physiques de co-working et de convivialité, dédiés aux managers, à Toulouse et à Montpellier ont été aménagés.

Enfin, un séminaire annuel des encadrants dédié au management sur un format innovant a été organisé avec :

- une conférence inspirante sur le thème : « Les organisations professionnelles au défi d'un monde en mutation et à l'ère du numérique : impact sur le management et la posture des managers, la vie des équipes, les relations sociales et interpersonnelles, l'organisation du travail ». Le choix délibéré d'un intervenant expert et coach et le contenu ciblé avaient pour ambition de réinterroger les managers par rapport à leur cadre de référence sur le management et la nécessité d'évoluer dans le contexte actuel de changement qui dépasse la fonction publique.
- l'organisation d'ateliers (en format "World Café") pour dessiner les contours d'un socle, d'une culture managériale commune avec la perspective d'élaborer une charte du management pour l'année 2019.
- un temps de valorisation et de partage sur des actions/projets de chaque service en lien avec les axes du plan de transformation interne ministériel (format "pitch").



Le projet « ASPIC 72 Nouveau management » (DDT de la Sarthe)

A travers une formation approfondie portant sur le management collaboratif, le projet « ASPIC 72 » a pour ambition de redonner à l'ensemble des encadrants de la direction départementale des territoires de la Sarthe (25 personnes) du sens à leur mission dans un contexte incertain.

En leur permettant d'être acteurs d'un projet commun, à travers notamment le renforcement de l'esprit collaboratif, le développement de la communication, du dialogue, l'incitation à la responsabilisation et à la prise d'initiative dans un climat de confiance, ce projet vise à développer la coopération entre les managers.

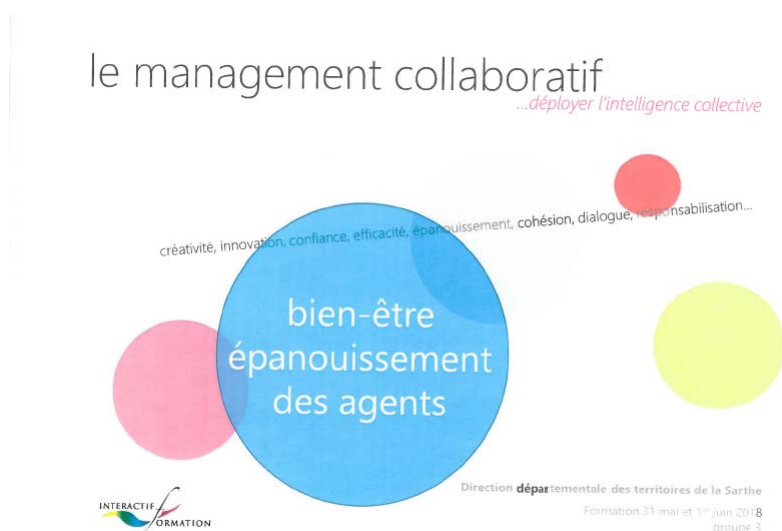
A l'issue de la formation, chaque cadre a choisi un sujet collaboratif sur lequel il souhaitait travailler au sein de son unité/service ou en transversal, afin de mettre en œuvre les premiers acquis de cette formation.

La première séance de coaching en groupe a permis à chacun d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées et de participer ensemble à leur résolution.

Cette démarche s'est clôturée par l'organisation d'un séminaire de présentation pour l'ensemble des agents de la DDT afin de dresser le bilan de la démarche et fixer les objectifs pour 2019

Cette formation a conduit à une amélioration des relations entre cadres, une meilleure écoute et une plus grande collaboration au sein des équipes. Des groupes de travail sur des sujets communs ont émergé en inter services, avec la volonté de rechercher plus de fluidité dans le travail.

En 2019, il est prévu de mettre en place le nouveau projet stratégique de la DDT72 en utilisant ces méthodes de management collaboratif.



Le projet « Mise en place de référents managériaux » (DGDDI)

Les primo-accédants aux fonctions de management peuvent ressentir le besoin d'être accompagnés sur les situations professionnelles rencontrées et de bénéficier de retours d'expériences.

La mise en place d'un réseau de référents managériaux dans les services déconcentrés de la direction générale des douanes et droits indirects a pour objectif de répondre à cette attente.

Cet accompagnement est axé sur le tutorat, l'apprentissage *in situ* et une pratique du coaching complété par une animation de la communauté à travers l'organisation de temps collectifs et collaboratifs.

Les référents managériaux ont un parcours diversifié et peuvent apporter leur vision et leur expérience aux encadrants qui le souhaitent.

À ce stade, dix référents ont été identifiés dans sept directions interrégionales et à la direction générale. Au total c'est un réseau de 19 pairs, exerçant un panel de métiers d'encadrement (chefs divisionnaires, chefs de pôle, chefs de section), qui sera mis en place à la fin du premier semestre 2019 au terme d'une montée en charge progressive.

Les référents managériaux proposent un accompagnement individuel à la prise de fonction des managers. En lien avec la hiérarchie locale, ils accueillent les nouveaux cadres dans leur structure et peuvent leur apporter un soutien régulier en s'appuyant sur des outils d'auto-diagnostic et de bilan managérial.

Sensibilisés aux techniques de coaching d'équipe, ces référents peuvent proposer également un accompagnement collectif en mobilisant plusieurs dispositifs : codéveloppement, analyse des pratiques professionnelles, remontée et mutualisation des bonnes pratiques.

Le projet « structuration d'une communauté de directeurs d'administration territoriale de l'Etat DATE » (DSAF)

Le présent projet vise à faire émerger une communauté structurée et durable des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (directeur départemental interministériel et directeur adjoint, SGAR et SGAR adjoints) représentant un total de près de 700 agents.

Il tend à répondre aux attentes des cadres et de leurs collaborateurs, confrontés à la difficulté de conduire le changement dans un contexte de tension sur les ressources et de complexité croissante de l'environnement.

Les actions mises en place dans le cadre de ce projet poursuivent trois objectifs opérationnels :

- améliorer la lisibilité et l'attractivité des emplois DATE (emplois de direction de l'administration territoriale de l'État) pour ouvrir et fluidifier le marché de l'emploi pour les futurs candidats ;
- améliorer les mécanismes d'accompagnement et de formation des DATE ;
- faire des emplois DATE un réseau professionnel de partage de pratiques, de conduite du changement et d'innovation managériale.

Pour constituer et animer cette communauté, différentes initiatives ont été entreprises :

- La mise en place d'un « référent Communauté des DATE » (RCD) chargé de la conception et de l'animation de l'offre de services à destination des DATE.
- La réalisation d'une newsletter d'information qui propose une fois par mois aux DATE des contenus les concernant exclusivement et centrés sur leurs parcours et carrières. Les directeurs seront d'ailleurs associés à la rédaction de cette newsletter puisqu'une des rubriques sera un édito directement à leur main et une autre rubrique sera un court témoignage-parcours de l'un(e) d'entre eux.
- La création d'un fil d'actualité qui propose une fois par semaine des contenus centrés sur les offres de postes, les formations et autres événements à venir concernant les DATE.
- La mise à disposition d'un réseau social professionnel pour la communauté des DATE.

Ce projet traduit l'investissement des services du Premier ministre pour offrir aux emplois DATE les conditions d'un accompagnement renforcé, plus structuré et personnalisé.

Le projet « Acculturation au design » - (DDT Mayenne)

Cette action de formation a pour ambition d'acculturer l'encadrement de la direction départementale des territoires à la pratique du design des politiques publiques (placer l'utilisateur au centre des réflexions) animée par un professionnel du design au travers d'une formation théorique complétée par des cas pratiques spécifiques à la DDT de la Mayenne.

Cette démarche propose un ensemble de méthodes, de dynamiques de travail et d'outils permettant de concevoir et revisiter des dispositifs et services publics en partant du point de vue de l'utilisateur.

Une des phases clefs de cette approche en design est l'immersion. Elle permet aux agents de se rendre sur le terrain pour mieux comprendre quelles sont les problématiques auxquelles les utilisateurs sont confrontés, décrypter les pratiques, les besoins, les représentations. Cette connaissance constitue un matériau très riche pour imaginer ensuite de nouvelles solutions.

Le principe est de mettre en pratique, suivant un format condensé, les principales briques méthodologiques du design des politiques publiques, en stimulant la créativité des agents, et en allant sur le terrain pour rencontrer et enquêter auprès d'utilisateurs.

A l'issue de la découverte et de la mise en situation réelle et pratique, cette expérimentation se proposera d'établir le lien entre ces méthodes et le cœur de métier de la DDT.



Le projet « Démarche transition » (DREAL Nouvelle Aquitaine)

Dans un contexte de changement et notamment de fonctionnement en multi-sites, la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) de la région Nouvelle Aquitaine a réinterrogé ses modes de fonctionnement au profit de méthodes s'appuyant davantage sur la participation des agents et la prise en compte de leurs attentes.

A l'issue d'un séminaire ouvert à tous les agents de la DREAL, un appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) axé sur la recherche de solutions innovantes d'organisation et de fonctionnement a été lancé.

Cet appel à manifestation d'intérêt a pour objet de permettre à des agents volontaires de se regrouper en équipe projet pour expérimenter des solutions innovantes d'organisation et de fonctionnement dans la perspective d'améliorer la qualité et la lisibilité du service rendu aux usagers. Six équipes projet ont ainsi été constituées.

Ces pratiques de fonctionnement favorisant l'intelligence collective, l'autonomie et la fluidité des relations au détriment des fonctionnements pyramidaux classiques ont été expérimentées notamment :

- entre les services de prévision de crues (SPC) de Poitiers-La Rochelle et Bordeaux
- au sein de la mission gouvernance performance innovation
- au sein du département aménagement et paysage

Chaque équipe projet a été accompagnée, de septembre à décembre 2018, par un facilitateur formé aux modes de fonctionnement agiles. Parallèlement à cet accompagnement, un temps d'échange collectif associant l'ensemble des équipes-projet et le groupe TransitionS a été organisé.

La direction de la DREAL a soutenu la démarche et a autorisé les agents à s'auto-organiser, parfois entre différents pôles, toujours avec des compétences complémentaires.



**NOS TRANSITIONS :
PARTICIPONS !**

Pour ceux qui veulent fonctionner
autrement à la DREAL :
libérer nos pratiques de travail, innover, collaborer,
proposer et tester des idées nouvelles

Le projet « Formation ENA sur l'innovation en Polynésie. »

Ce projet présenté par le pôle de la modernisation de l'action de l'État du Haut-Commissariat de la République en Polynésie Française poursuit l'objectif de diffuser les bonnes pratiques et de permettre de développer un réseau local informel autour des thèmes de l'innovation publique.

Des intervenants de l'ENA ont animé quatre journées de formation à l'innovation publique articulées autour de deux grands modules. :

Le premier module de la formation intitulé « comprendre et expérimenter l'innovation publique » s'est déroulé au mois de mars 2018.

Il s'est articulé autour de deux grands items : « développer de nouveaux modes de travail par l'innovation » et « faire les politiques publiques autrement : approche par les usages et les usagers » au bénéfice d'une centaine de participants, issus des fonctions publiques de l'État, de la Polynésie française et des communes de la Polynésie française.

Le deuxième module de cette formation intitulé « se former et former à l'innovation » s'inscrit dans le cadre de la dynamique impulsée par la formation à l'innovation publique menée en mars 2018 en Polynésie française.

L'ambition de cette formation est de décliner et d'expérimenter de nouveaux outils d'animation fondés sur l'intelligence collective. Il s'agit pour les participants des trois fonctions publiques de pouvoir capitaliser sur cette formation pour être de véritables ambassadeurs et relais de l'innovation publique sur leur territoire.

Le caractère innovant réside dans l'ambition de fédérer les cadres des services de l'État, de la Polynésie française et des communes et de développer un réseau d'échange et de partage de bonnes pratiques sur cette thématique.

A l'issue de cette formation, un mémento pour l'innovation publique en Polynésie Française a été élaboré.

CONDUIRE LE CHANGEMENT

Le projet « Groupes de travail analyse des RPS »

Ce projet vise à engager une démarche d'autodiagnostic en matière de RPS conduisant à la co-construction de solutions et à de nouveaux modes d'organisation des services déconcentrés du ministère de la justice à travers des groupes de travail.

Trois groupes ont été constitués sur la base du volontariat (encadrants – agents en lien avec le public – magistrats et non-encadrants) et se sont réunis régulièrement avec l'appui d'un professionnel. Les solutions ont fait l'objet d'une communication auprès du CHSCT départemental et des services concernés afin d'être mises en œuvre.

Le projet « COGITO » (Université Paris Descartes)

Impulsé par la direction générale des services de l'université Paris Descartes, le projet COGITO consiste à créer un écosystème d'innovation managériale et organisationnelle.

Cette démarche, basée sur la culture des différences, la confiance et la bienveillance vise à redonner à chaque agent, quelle que soit sa fonction, son cadre d'emploi, son statut, un sentiment d'appartenance fort.

Afin d'atteindre ces objectifs, un travail de réflexion et de contributions individuelles et collectives a été conduit pour permettre de mieux définir, partager et s'approprier une identité collective.

Pour faciliter l'adhésion à cette démarche, plusieurs modalités innovantes ont été déployées :

- un comité de direction inversé a été mis en œuvre afin de traduire concrètement la confiance de l'institution en la capacité de ses agents à nourrir la réflexion tant opérationnelle que stratégique ;
- un laboratoire dédié au domaine managérial et organisationnel a été implémenté au sein de la direction des ressources humaines. Il procède au recueil, à l'analyse, à la problématisation des sujets soumis par les agents et leurs usagers, internes et externes. Il doit permettre l'expérimentation puis l'implémentation si possible des solutions retenues ;
- un process de design sprint (time box) afin de recueillir et traiter les sujets « micros » non calibrés pour le LAB ;
- des speed café ont enfin été mis en œuvre afin d'offrir un espace de résolution instantané aux problématiques quotidiennes, dites périphériques.

Ces actions ont été présentées et expliquées à l'ensemble des agents, invités à contribuer à leur évolution, adaptation, voire à proposer d'autres outils.



The infographic features a top section with a blue-tinted photo of a group of people. Below this, the word 'cogito' is written in a large, white, lowercase font, with the tagline 'cultiver la différence' underneath. A dark blue banner contains the text: 'Un laboratoire d'innovation publique dédié au domaine managérial et organisationnel de l'Université de Paris'. Below the banner, a yellow box states: 'COGITO favorise le travail collaboratif et engage l'expérimentation de solutions innovantes pour répondre aux problématiques du quotidien professionnel dans les valeurs de respect, loyauté et écoute.' The main body of the infographic is divided into two columns. The left column has a yellow background and contains four sections: 'POURQUOI?' (Favoriser la qualité de vie professionnelle...), 'QUOI?' (Partager, analyser et expérimenter...), 'QUI?' (COGITO est animé par un collectif interne...), and 'OU?' (COGITO est situé au sein de l'Université Paris Descartes...). The right column has a white background and contains two sections: 'POUR QUI?' (POUR TOUS. COGITO appartient à tous...) and 'COMMENT?' (Par le questionnement des pratiques en usage...). At the bottom, a yellow bar contains contact information for Julie Marbot and the Université Paris Descartes logo.

cogito
cultiver la différence

Un laboratoire d'innovation publique dédié au domaine managérial et organisationnel de l'Université de Paris

COGITO favorise le travail collaboratif et engage l'expérimentation de solutions innovantes pour répondre aux problématiques du quotidien professionnel dans les valeurs de respect, loyauté et écoute.

POURQUOI ?
Favoriser la qualité de vie professionnelle au bénéfice de nos missions de service public.

QUOI ?
Partager, analyser et expérimenter des projets et des idées dans un cadre de travail propice et dédié.
Créer, rêver et construire ensemble de nouvelles formes de travail.

QUI ?
COGITO est animé par un collectif interne de professionnels.

POUR QUI ?
POUR TOUS.
COGITO appartient à tous les agents de l'institution ainsi qu'à ses usagers.

COMMENT ?
Par le questionnement des pratiques en usage et l'émergence de solutions collaboratives, intuitives et créatives.

OU ?
COGITO est situé au sein de l'Université Paris Descartes, rue de l'école de Médecine, Métro Odéon.

Contact :
Julie Marbot
julie.marbot@parisdescartes.fr
Tél. : +33 1 76 55 18 59

UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES

Ce bilan du FIRH donne à voir la variété et la richesse des actions menées en matière de politiques RH portées de manière la plus transverse possible à travers des coopérations interministérielles et inter fonction publiques.

Les effets attendus du FIRH, ont été atteints notamment en suscitant de nombreuses vocations autour de la culture de l'innovation et de l'expérimentation. Les projets ont permis aux différents acteurs concernés ou motivés par ces sujets de travailler ensemble en mode projet et de mettre en place des pratiques nouvelles, plus participatives et plus agiles. Ils ont démontré leur capacité à imaginer des solutions nouvelles et à sortir du cadre, pour transformer l'action publique et construire un environnement de travail plus efficace et adapté aux besoins des agents.

La fonction RH se retrouve de plus en plus challengée sur sa capacité à repenser et transformer ses fondamentaux dépassant une approche jusque-là appréhendée de façon généraliste pour conduire à une prise en compte des individualités.

De nombreux porteurs de projet ont utilisé des outils de conception employés par des designers dans la conduite de leur projet RH. A travers des ateliers d'idéation, ils ont pu expérimenter de nouvelles méthodes de travail et mobiliser l'intelligence collective.

Ce constat a conduit la DGAFP à approfondir la démarche de capitalisation et à proposer un guide de conception et d'animation d'ateliers de co-construction inspiré directement par l'expérience acquise et les échanges avec les acteurs qui, découvrant ces méthodes de travail innovantes, souhaitaient disposer d'une méthodologie pour leur permettre de les dupliquer.

L'ambition de ce guide est de proposer une méthodologie afin de concevoir et d'animer des sessions de travail séquencées et participatives, qui, à partir d'un problème donné, aboutissent à des solutions concrètes.

Pour mener à bien ce travail, la DGAFP a sollicité des experts et praticiens issus de la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines d'Occitanie, de l'Ecole Nationale d'Administration, du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique, des ministères économiques et financiers et les a invités à former un comité de lecture afin de bénéficier de leurs éclairages.



[Guide Oser l'innovation RH : Concevoir et animer un atelier de travail avec ses collaborateurs](#)

LE TOUR DE FRANCE DE L'INNOVATION

Dans le cadre de la semaine de l'innovation publique, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a organisé la première édition du « Tour de France de l'innovation RH » le 22 novembre 2018. Cet événement a permis de présenter des projets innovants qui participent à la transformation des ressources humaines publiques.

Le succès de la journée, qui s'inscrit pleinement dans la politique de promotion de l'innovation RH menée par la DGAFP, démontre la dynamique engagée dans l'ensemble des territoires. Levier de transformation, l'innovation en matière de ressources humaines naît d'initiatives et d'expérimentations locales diverses conduites avec le soutien de la DGAFP.

Dans cette perspective, cet événement a permis de donner à voir toute la richesse des innovations en matière RH et leur bénéfice pour la transformation de l'administration. En effet, les projets présentés par chaque région portent sur des domaines RH variés tels que la mobilité, la valorisation des compétences, la formation, l'innovation managériale, l'impact du numérique sur les pratiques etc.

Les innovateurs en matière de ressources humaines ont pu échanger avec un public venu nombreux pour découvrir les projets au travers de retours d'expériences ou de démonstrations. Ce temps fort de l'innovation publique a permis de fédérer ces acteurs, parmi lesquels les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) qui jouent un rôle considérable dans la promotion de l'innovation au niveau local, notamment dans le cadre du fonds d'innovation RH (FIRH).

Les innovateurs en matière de ressources humaines ont pu échanger avec un public venu nombreux pour découvrir les projets au travers de retours d'expériences ou de démonstrations. Ce temps fort de l'innovation publique a permis de fédérer ces acteurs, parmi lesquels les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) qui jouent un rôle considérable dans la promotion de l'innovation au niveau local, notamment dans le cadre du fonds d'innovation RH (FIRH) lancé par la DGAFP.



La DGAFP s'attache à ce que les projets financés dans le cadre du FIRH puissent être capitalisables au-delà du seul territoire concerné par l'expérimentation. Cette mise en partage des expérimentations permet à l'ensemble des administrations d'accéder à des bonnes pratiques ou des retours d'expérience utiles à leur activité.

Cette démarche est fondée sur la conviction que le partage de projets innovants permet :

- d'améliorer qualitativement un projet, auquel la réappropriation par d'autres structures publiques apporte souvent un enrichissement ;
- de rationaliser les dépenses publiques : en mutualisant des solutions efficaces, en évitant les redondances de moyens consacrés à la recherche de ces solutions et facilitant le partage d'expériences ;
- de pérenniser une initiative pertinente : certains projets sont fragilisés par un périmètre limité ou d'une cible trop restreinte.

Portée par la DGAFP, la Bibliothèque des initiatives RH valorise les initiatives des administrations dans l'ensemble du champ des ressources humaines : attractivité et recrutement, compétences, dialogue social, égalité et diversité, formation, prévention des risques psycho-sociaux.

Les initiatives RH sont présentées sous forme de fiches détaillées, décrivant les projets et leur genèse, les difficultés rencontrées et les moyens mis en œuvre, ainsi que les facteurs de réussite identifiés.

Les documents de travail (cahier des charges, calendrier des étapes, méthodologie, livrables, rapport d'évaluation, description de l'investissement mobilisé) sont mis à la disposition des professionnels RH afin de faciliter la duplication des projets présentés et leur faire gagner un temps précieux dans la construction de leurs propres projets.

La BIRH permet ainsi de partager des expérimentations, des retours d'expériences, des bonnes pratiques, des guides, des vidéos, des tutoriels.

Outil évolutif, la BIRH participe à la transformation de la fonction publique. Comme pour une bibliothèque traditionnelle, le fonds mis en ligne a vocation à être enrichi de nouveaux projets et à recenser et diffuser de nouvelles pratiques en matière de ressources humaines.



www.bibliothèque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos remerciements aux porteurs de projet innovation RH qui se mobilisent pour proposer, initier, mener à bien et partager leurs expérimentations.

Nous remercions aussi nos partenaires, correspondants ministériels et acteurs des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines : directeurs, conseillers en organisation du travail et conduite du changement RH, et l'ensemble des conseillers impliqués dans la mise en œuvre ou le suivi des projets.



MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Bilan 2018 du Fonds d'innovation RH

Le présent document rend compte de l'activité menée au cours de l'année 2018 par les porteurs de projet lauréats du Fonds d'innovation RH. Ce fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État créé par la circulaire du 22 décembre 2016 a pour but de développer des projets expérimentaux présentés par des services d'administration centrale, d'administration déconcentrée ou d'établissements publics.

Doté annuellement d'un million d'euros, ce fonds a été reconduit pour une deuxième édition en 2018 autour des thèmes prioritaires portant sur la mise en place des nouveaux modes d'organisation du travail, de management et d'acquisition de connaissances, la conduite du changement et l'accompagnement RH des agents.

Ce bilan présente les 32 projets RH lauréats, dont la diversité est au service d'une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace.