



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

TRANSFORMATION
RH

ÉDITION 2021

Bilan 2021 du fonds d'innovation RH



I. LE FONDS D'INNOVATION DES RESSOURCES HUMAINES	3
L'ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATURES.....	4
LA TYPOLOGIE DES STRUCTURES CANDIDATES	8
LA REPARTITION REGIONALE	9
LA REPARTITION MINISTERIELLE	10
LA PROCEDURE DE SELECTION DES CANDIDATURES.....	11
L'ACCOMPAGNEMENT LORS DE LA REALISATION DES PROJETS	14
LA REPARTITION BUDGETAIRE	14
LA VALORISATION DES PROJETS	17
II. EXEMPLES DE PROJETS LAUREATS EN 2021 ET LEURS REALISATIONS	18
THEMATIQUE 1 : ACCOMPAGNEMENT RH DES AGENTS.....	18
Recrut'up - Révéler le potentiel des recruteurs publics - (SGAR / PFRH Auvergne-Rhône-Alpes).....	18
Web App – Intégration (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance).....	19
Digital mais pas que à la DDTM 34	19
THEMATIQUE 2 : METHODES INNOVANTES EN MATIERE DE MANAGEMENT ET DE CONDUITE DU CHANGEMENT	20
Transformation de la démarche managériale (CREPS de la Réunion).....	20
Management innovant en Gendarmerie (direction générale de la gendarmerie nationale).....	20
« Ré-inventer son management, bâtir l'avenir avec confiance » (SGARE / PFRH GRAND EST)	21
THEMATIQUE 3 : APPUI METHODOLOGIQUE A L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS ET A LA MODERNISATION DE LA FONCTION RH	21
Repenser une culture commune du service public de proximité en milieu rural (Sous-Préfecture de Vervins).....	21
Création d'un Club des assistant(e)s (Direction générale du Trésor).....	22
Amélioration continue de la qualité de service des 8 SGC en région Bourgogne-Franche-Comté	22

I. LE FONDS D'INNOVATION DES RESSOURCES HUMAINES

Le fonds d'innovation des ressources humaines, créé par la circulaire de la ministre de la Fonction publique en date du 22 décembre 2016 vise à soutenir des initiatives innovantes en matière de ressources humaines développées en administration centrale, dans les territoires ou portées par des opérateurs publics.

Depuis 2017, ce sont près de 210 projets qui ont été financés par ce fonds d'innovation en matière d'accompagnement des agents, de nouvelles pratiques managériales ou de conduite du changement.

Ce dispositif offre aux candidats la possibilité de concevoir de nouvelles solutions, de sortir du cadre afin de transformer l'action publique et de construire un environnement de travail plus efficace et adapté aux besoins des agents publics.

Les résultats de l'appel à projets 2021 confirment la dynamique observée les années précédentes et ce en dépit d'un contexte sanitaire contraignant. Le nombre de dossiers (71) déposés avant le 11 décembre 2020, date de clôture de dépôt des candidatures, témoigne d'une mobilisation des services RH sur l'ensemble du territoire.

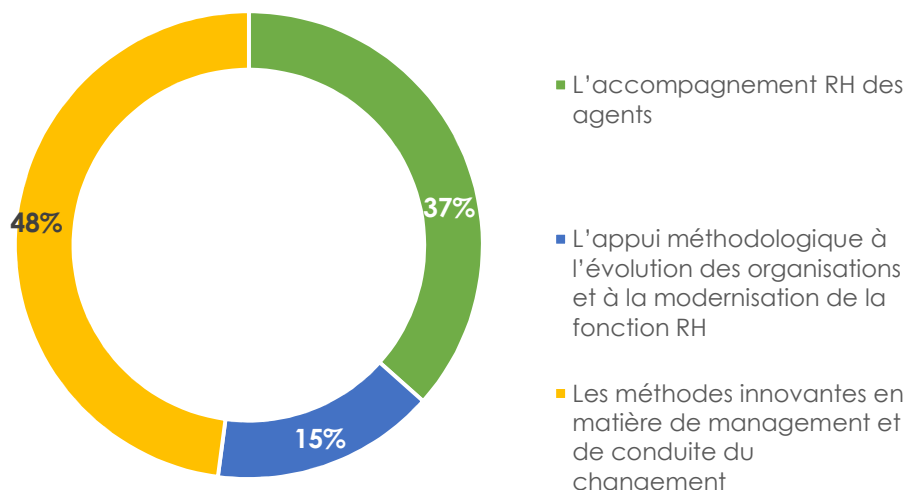
Pour l'année 2021, les projets d'expérimentation éligibles au fonds d'innovation ont été répartis selon trois thématiques détaillées ci-après afin que les porteurs de projet puissent identifier les enjeux auxquels le comité de sélection entend vouloir répondre au travers des financements alloués.

Accompagnement RH des agents. Sont regroupés sous cette thématique les projets d'expérimentation proposant des outils et/ou dispositifs destinés à renforcer l'action des professionnels RH (services RH de proximité, CMC, conseillers formation...) mais également des projets destinés à favoriser les mobilités fonctionnelles des agents ou améliorer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants.

Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement. Les projets relevant de cette thématique visent notamment à développer de nouvelles pratiques managériales pour accompagner les transformations et améliorer l'expérience collaborateur.

Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH. Les démarches expérimentales relevant de cette thématique ont trait à l'évolution des procédures RH à des fins de dématérialisation ou de simplification ou à l'évolution des modes d'organisation du travail notamment en termes de gouvernance (sociocratie, holacratie, administration libérée) ou de développement du mode projet.

Répartition thématique des candidatures 2021



La DGAFP a volontairement proposé des thématiques transverses tournées vers l'avenir pour inciter les candidats à proposer de nouveaux projets en lien avec les évolutions organisationnelles.

Dans l'ensemble, les porteurs de projet ont su s'approprier le périmètre d'intervention du fonds d'innovation RH ; seules quelques rares candidatures ont porté sur des projets sans réelle dimension RH ou uniquement à destination des usagers du service public.

Il convient de rappeler que les bénéficiaires d'un projet RH financé par le fonds d'innovation sont prioritairement les agents publics.

L'ACCOMPAGNEMENT DES CANDIDATURES

Peuvent faire acte de candidature tous les agents publics appartenant à l'un des trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale ou hospitalière).

Qui peut présenter un projet au FIRH ?

- | | |
|---|--|
| <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #2e7d32; color: white; width: 20px; height: 20px; margin-right: 10px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">✓</div> <ul style="list-style-type: none"> • Ministères • Direction d'administration centrale • Administrations déconcentrées • Préfecture de région, Préfecture de département • Direction régionale • Direction départementale interministérielle • Rectorat • ARS • Etablissements publics • Commune, département et région </div> | <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #e67e22; color: white; width: 20px; height: 20px; margin-right: 10px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">✗</div> <ul style="list-style-type: none"> • Personne morale de droit privé • Association • Prestataire privé • EPCI • Salariés privés </div> |
|---|--|

Pour répondre à l'appel à projets du fonds d'innovation RH, 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 besoins auxquels le projet répond, le projet lui-même, les objectifs poursuivis, les acteurs mobilisés et les livrables à réaliser.

Dans le cadre de l'appel à projets du fonds d'innovation RH, le dossier de candidature doit comporter un certain nombre d'éléments d'information permettant de conduire un projet (par exemple le calendrier prévisionnel du projet ou la production d'un devis sont obligatoires). Les candidats doivent, par ailleurs, démontrer les bénéfices attendus pour les agents.

La DGAFP propose d'accompagner les candidats qui le souhaitent dans la rédaction de leur dossier pour le rendre éligible au fonds d'innovation RH. Des entretiens individuels avec les futurs candidats et le bureau chargé de piloter le fonds d'innovation RH sont proposés dès l'ouverture de l'appel à projets. Une boîte fonctionnelle a été créée à cet effet pour prendre rendez-vous.

innovationrh.dgafp@finances.gouv.fr

Une attention particulière doit être portée sur certains points du dossier de candidature :

Proposer un titre original : Le titre constitue la première information portée à la connaissance du comité de sélection et sera publié en ligne lors de la diffusion de la liste des lauréats. Il doit mettre en avant autant que possible le projet qui va être réalisé, en étant court et original. Le candidat doit s'assurer que le nom est facile à prononcer. A titre d'illustration, les titres suivants ont été proposés pour les projets 2021 :

Incubateur de talents – Télébox - Cocopassion - DiscoPass- Les Uns visibles – RHebond- La Grande Equipe

Définir un périmètre réaliste : le projet doit être suffisamment bien dimensionné pour permettre de mener une expérimentation avec un budget et un délai contraints. Le porteur de projet lauréat dispose en moyenne d'une période de 11 mois après notification des résultats par la DGAFP pour réaliser son projet et utiliser le budget alloué. En outre, le principe d'annualité budgétaire sur lequel repose le FIRH ne permet pas un report du budget sur l'année suivante.

Définir une gouvernance adaptée : La conduite de projet implique la mise en place d'une nouvelle activité nécessitant une organisation spécifique et un suivi sur mesure. Le candidat doit montrer dans quelle mesure la constitution de l'équipe-projet et son fonctionnement garantissent l'atteinte des objectifs. Les éléments qui facilitent le fonctionnement de l'équipe projet sont notamment une complémentarité des compétences, des relations satisfaisantes entre les partenaires et un document écrit clarifiant la place et le rôle de chacun.

Le caractère répliquable du projet : le porteur de projet doit s'interroger dès la phase de conception de son projet sur la réutilisation par d'autres services de la fonction publique du livrable réalisé et/ou de la méthode déployée. Le caractère reproductible du projet dans un autre environnement ou une autre structure est un critère de sélection.

A ce titre, le candidat doit s'assurer de pouvoir disposer librement du livrable final. Le contrat avec le prestataire doit expressément prévoir la cession des droits de propriété intellectuelle au porteur de projet.

Les risques liés à la gestion de projet

Le candidat doit anticiper dès la modélisation du projet les événements ou actions programmés au sein de

sa structure qui pourraient avoir un effet sur le calendrier prévisionnel et sur la disponibilité de l'équipe – projet.

La communication

La communication est une partie importante du projet souvent sous-estimée par les candidats. Elle fait appel à des compétences spécifiques (rédaction, graphisme, infographie, publication sur différents médias, réunions de présentation) qui sont autant de tâches supplémentaires à prévoir. L'identification des moyens de communication à mettre en œuvre pour répondre aux questions des futurs bénéficiaires du projet et obtenir leur adhésion doit être pensée en amont du projet.

Mobiliser des partenaires au-delà de la structure : la DGAFP encourage le recours aux prestations proposées par les laboratoires d'innovation publique présents sur l'ensemble du territoire :

Les laboratoires d'innovation publique territoriale



Les structures candidates ne doivent pas hésiter à s'appuyer sur des partenaires extérieurs au niveau interministériel mais également en inter-versants de la fonction publique. Par ailleurs la participation d'étudiants ou de stagiaires est recommandée.

Afin de renforcer leur méthodologie, les futurs candidats au FIRH sont invités à consulter le guide réalisé par la DGAFP intitulé "[Diffuser la culture du mode projet dans la fonction publique](#)" qui vise à décrire le mode projet et ses enjeux dans la fonction publique.

La DITP propose également sur la plateforme de formation professionnelle mentor.gouv.fr, un parcours professionnalisant complet sur le mode projet.

En 2021, la procédure de dépôt des candidatures a été entièrement dématérialisée sur la plateforme en ligne intitulée demarches-simplifiees.fr proposée par la DINUM. Aucun document transmis par une autre voie que démarches simplifiées n'a été considéré comme recevable par la DGAFP. L'utilisation d'un formulaire en

ligne pour déposer les candidatures n'a pas présenté de difficulté particulière pour les candidats et l'envoi automatique d'un accusé réception une fois le dossier déposé a été apprécié.

Comme chaque année, les candidats disposent d'un délai de deux mois pour déposer leur projet. Pour l'année 2021, le dépôt des dossiers de candidature a été ouvert le 14 octobre 2020 pour se clôturer le 11 décembre 2020.

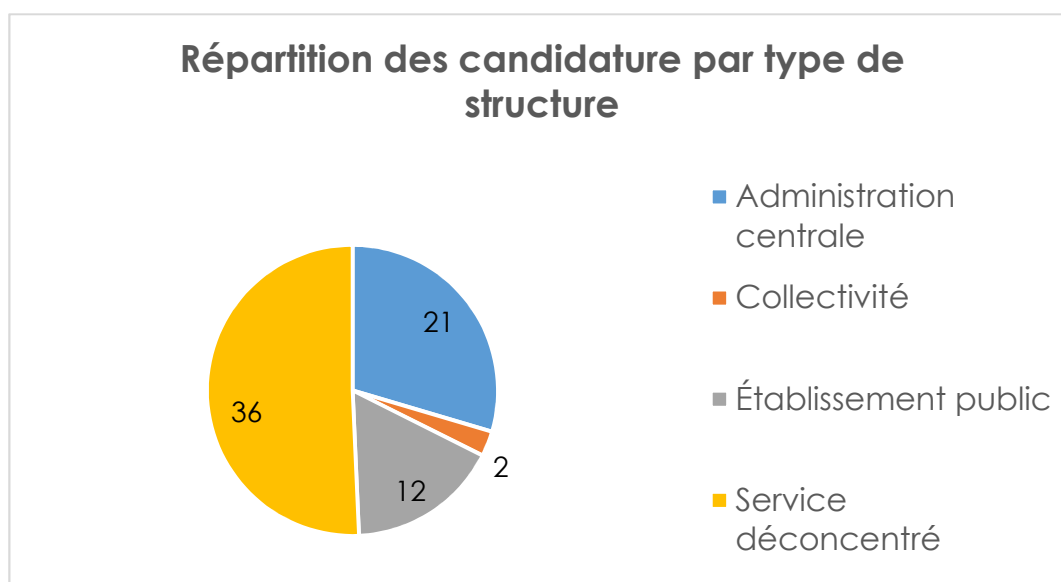
LA TYPOLOGIE DES STRUCTURES CANDIDATES

Le fonds d'innovation RH se caractérise par une diversité des structures candidates. La variété de ces structures comporte un double intérêt d'une part elle permet à la DGAFP d'accompagner une pluralité de porteurs de projet et d'autre part d'appréhender des problématiques RH auxquelles sont confrontées ces différentes structures en prenant en compte leur spécificités internes et leurs particularités territoriales.

Comme les années précédentes, les services déconcentrés ont démontré leur dynamisme et leur créativité avec le dépôt de 36 candidatures sur les 71 dossiers déposés, soit près 50 % des demandes.

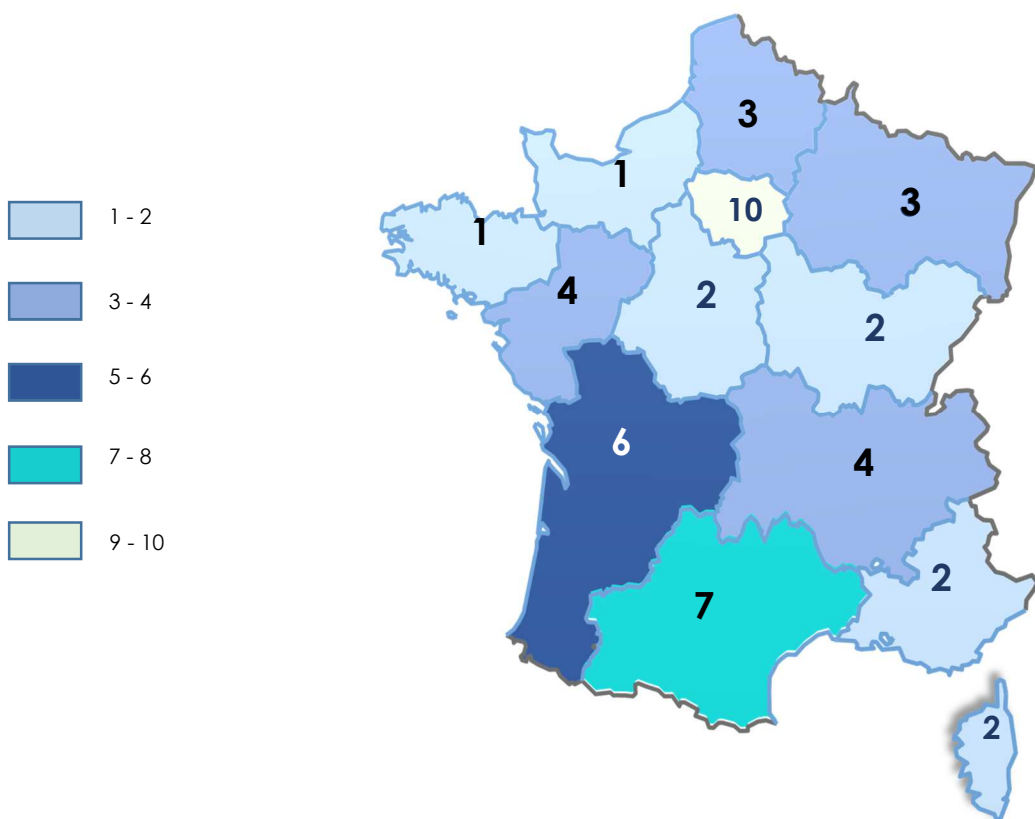
Ces services déconcentrés candidats au fonds d'innovation RH 2021 sont les suivants : Préfectures, SGAR, sous-préfecture directions régionales (DIRECCTE, DIRM-NAMO, DIRPJJ) et les directions départementales (DDT, DDTM, DDCSPP, DDFIP, DSDEN).

Les établissements publics tels que les Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) , les universités, ou l'Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées Paris (ENSTA Paris) ont également été candidats.



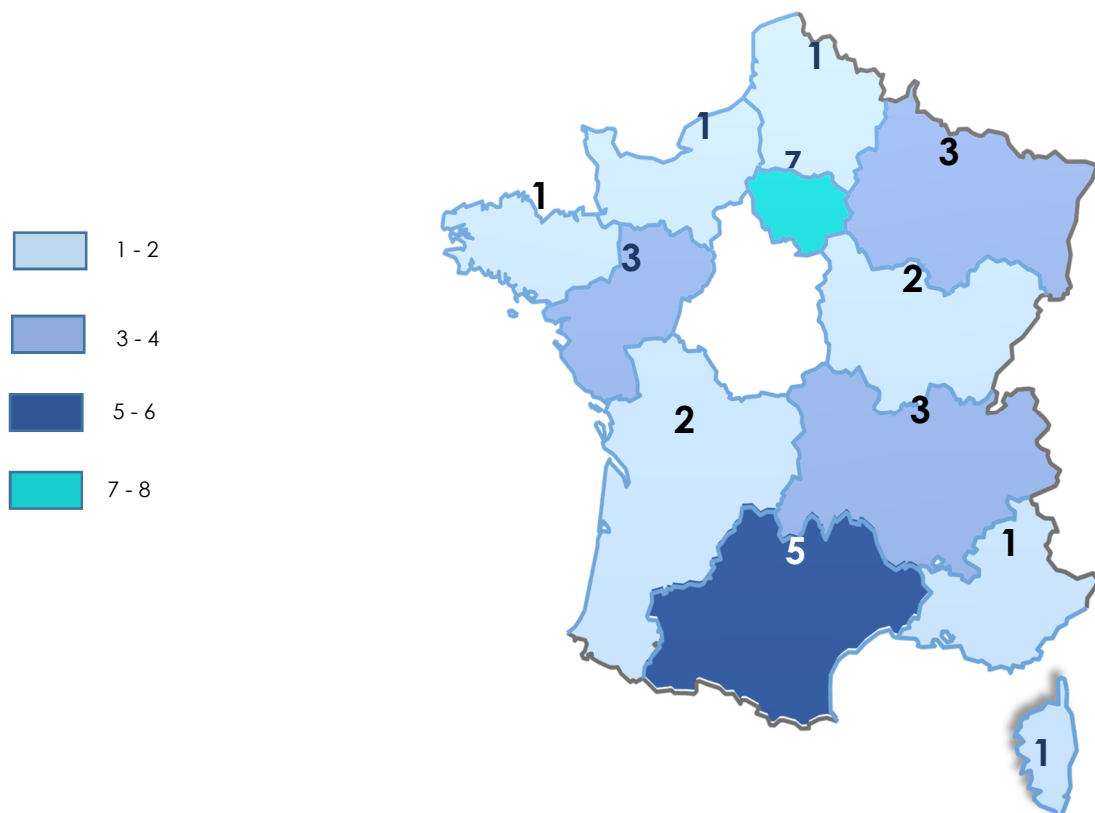
A noter que les candidatures déposées sont issues majoritairement de petites structures et non de grandes organisations. Le fonds d'innovation RH s'avère donc être principalement un levier pour susciter et favoriser les démarches innovantes et expérimentales dans des organisations publiques qui ne pourraient, sans cet apport, mener à bien les projets.

Les candidatures

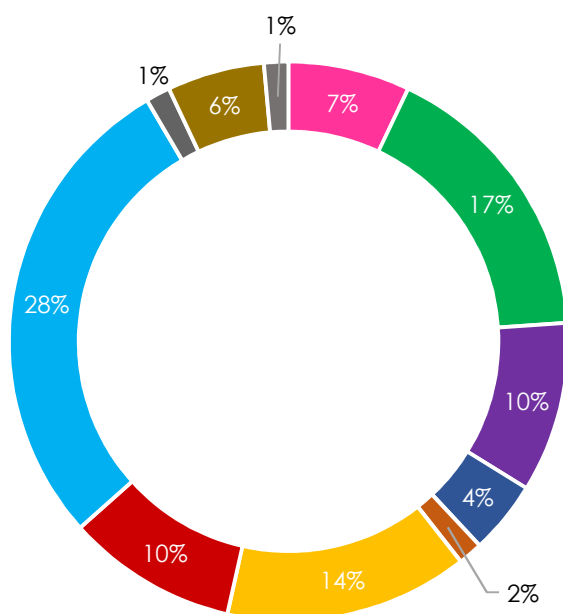


En 2021, certains territoires ont présenté davantage de dossier au fonds d'innovation RH comme les régions Pays de la Loire, l' Occitanie, la Nouvelle Aquitaine et l'Île de France.

Les lauréats

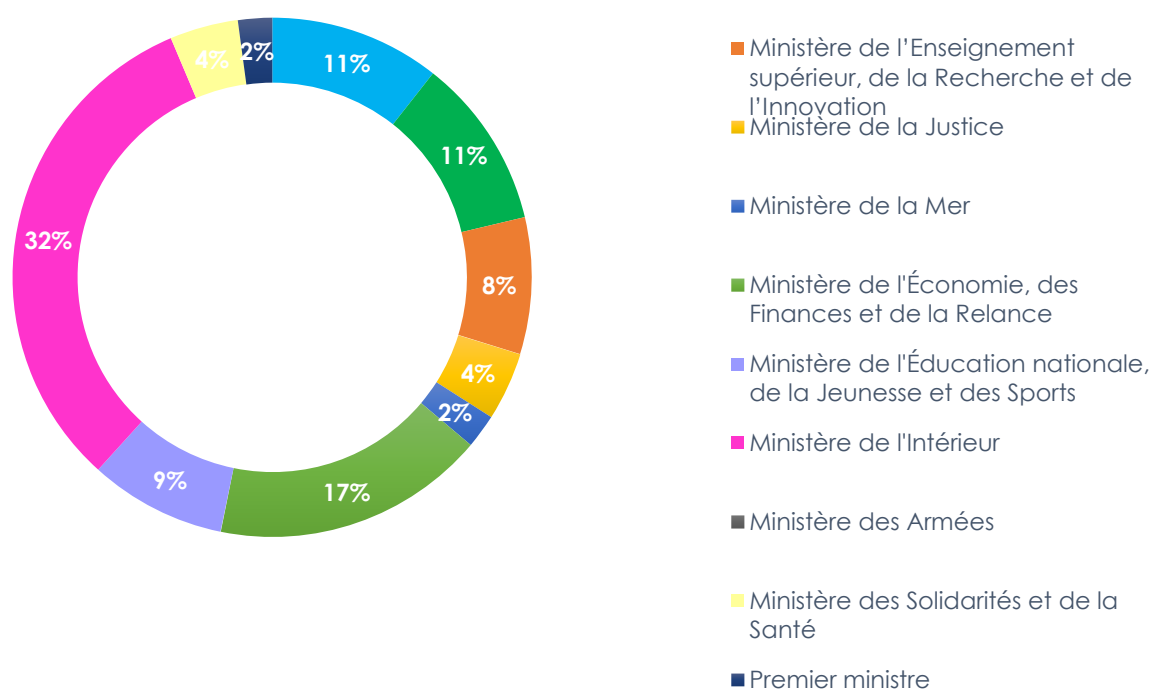


Répartition ministérielle des candidatures



- Inter-fonctions publiques
- Interministériel
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Ministère de la Justice
- Ministère de la Mer
- Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance
- Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
- Ministère de l'Intérieur
- Ministère des Armées
- Ministère des Solidarités et de la Santé
- Premier ministre

Répartition ministérielle des lauréats



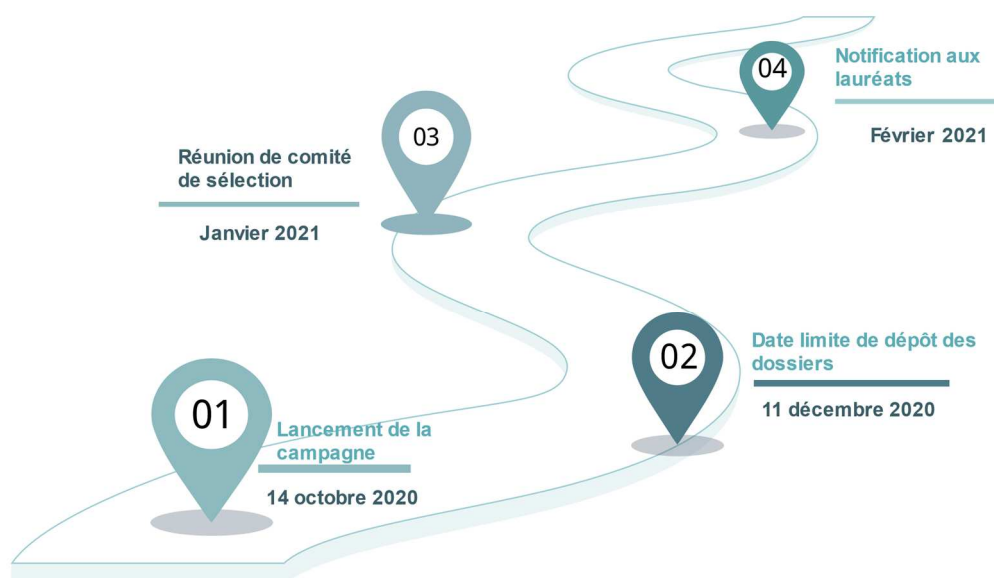
LA PROCEDURE DE SELECTION DES CANDIDATURES

Dans le cadre de l'appel à projets, la sélection des candidatures repose sur des principes de transparence, de collégialité et de cohérence avec les politiques RH portés par la DGAFP. A l'aide d'une grille de critères prédéfinis, les instructeurs établissent une fiche d'analyse motivée pour chacun des projets déposés en identifiant ses points forts et ses points faibles.

Les projets sont ensuite évalués par un comité de sélection indépendant qui se réunit pour délibérer. Ce comité de sélection, dont la présidence est assurée par la DGAFP, associe un représentant de la direction chargée de piloter le comité de sélection des projets de modernisation des directions départementales interministérielles (DMAT), un représentant de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), direction qui accompagne les administrations dans la conduite de la transformation publique de l'Etat et deux représentants des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

S'agissant du délai d'instruction des candidatures, la DGAFP s'engage à ne pas dépasser les 50 jours entre la date de clôture du dépôt des candidatures (11 décembre) et la réunion du comité de sélection (25 janvier).

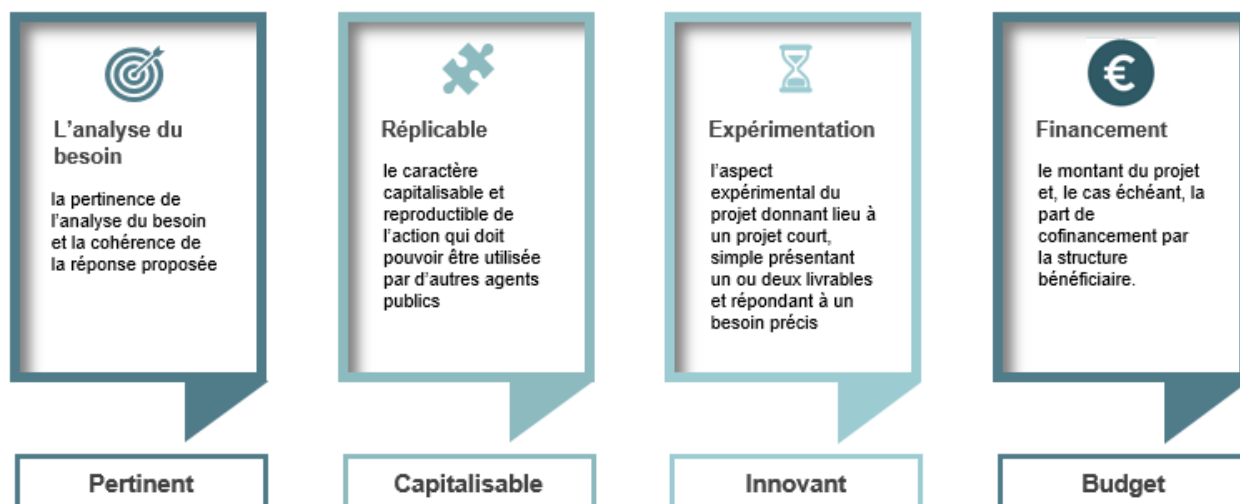
Le calendrier du FIRH



Le comité de sélection 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 ;
- 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 ;
- la complémentarité du projet au regard des dispositifs existants ;
- l'adéquation des moyens mobilisés par rapport aux objectifs visés ;
- la justification du budget prévisionnel et le caractère raisonnable des coûts.

Parmi tous les critères, la DGAFP est particulièrement attentive à sélectionner des projets ayant un caractère répliquable : il importe que la démarche financée puisse être capitalisable au-delà du seul territoire concerné par l'expérimentation. Pour être sélectionnés dans le cadre du fonds d'innovation RH, les projets doivent pouvoir être réalisés par d'autres administrations dans un contexte local ou professionnel différent et répondre à un besoin en matière de ressources humaines commun à plusieurs services.



Le comité de sélection a examiné l'ensemble des dossiers de candidature le 25 janvier 2021. Après instruction, ont été écartés en 2021 les projets :

- ✓ bénéficiant à un nombre trop restreint d'agents publics ;
- ✓ trop complexes par rapport aux moyens sollicités ;
- ✓ portant sur des demandes de coaching ou d'évaluation à 360°;
- ✓ proposant des sessions de formation sur la communication ;
- ✓ portant sur un objet non-conforme à celui de l'appel à projets (ex : achat de matériel, location de salle, frais de transport) ;
- ✓ proposant un parcours de formation trop classique ;
- ✓ présentant un caractère reproductible trop peu marqué ;
- ✓ ayant déjà bénéficié d'un financement au titre du FIRH les années précédentes ;
- ✓ ayant pour objet le recrutement d'apprentis ou de stagiaires ;
- ✓ portant sur un financement pérenne (ex : achat de licences pour l'utilisation d'une application).

Sur les 71 dossiers déposés dans le cadre de l'appel à projets, 47 ont été retenus par le comité de sélection. Les projets lauréats ont concerné 14 administrations centrales, 22 services déconcentrés, 9 établissements publics et 2 collectivités, répartis dans 15 régions différentes dont 3 en outre-mer. Les résultats ont été publiés sur le portail de la fonction publique et notifiés à chaque lauréat.

L'ACCOMPAGNEMENT LORS DE LA REALISATION DES PROJETS

En 2021, les porteurs de projet ont pu solliciter la DGAFP, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) mais également les SG de leur ministère afin de bénéficier de conseils personnalisés, de méthodes et de solutions au cours de la réalisation de leur projet.

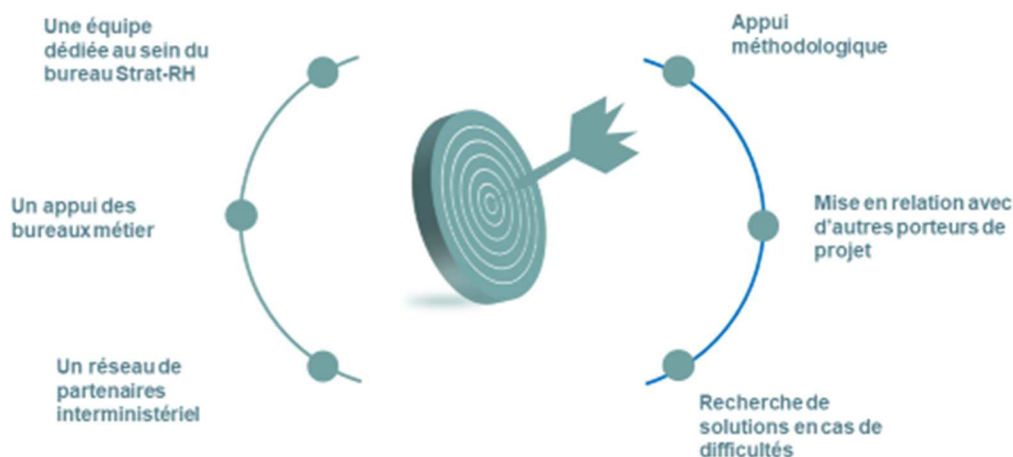
L'appui apporté par la DGAFP s'est également traduit par une mise en réseau des différents porteurs. L'échange de bonnes pratiques RH, aussi bien à l'échelon central que déconcentré a pu représenter une opportunité pour les porteurs de s'ouvrir à d'autres administrations.

Le suivi des projets lauréats du FIRH a permis aux porteurs d'acquérir ou de confirmer leurs compétences en matière de conduite de projet. En tant que porteur de projet, les agents ont démontré leur capacité à planifier et coordonner leur démarche, prioriser les différentes activités (celles se rapportant au projet FIRH et les activités récurrentes), gérer un budget et respecter les délais. Pour réussir, ils ont dû faire preuve d'organisation et de méthodologie et d'une grande capacité d'adaptation et de réactivité en cas d'imprévus.

L'utilisation de ces compétences de conduite de projet et la mise en œuvre de l'intelligence collective (partage des expériences, échanges de méthodes, confrontations des points de vue) ont enrichi les fonctions exercées par les agents. Participer à un projet innovant peut être un facteur de motivation et de fidélisation pour les agents dont l'initiative est reconnue et encouragée.

Afin de garantir la réussite de leur projet, les lauréats ont eu recours à des cabinets de conseil spécialisés notamment en management, en accompagnement collectif ou en conduite du changement. Les prestataires ont pu apporter un regard enrichi par leurs expériences variées aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public pour insuffler de meilleures pratiques au sein des services.

Accompagnement dans la conduite des projets FIRH

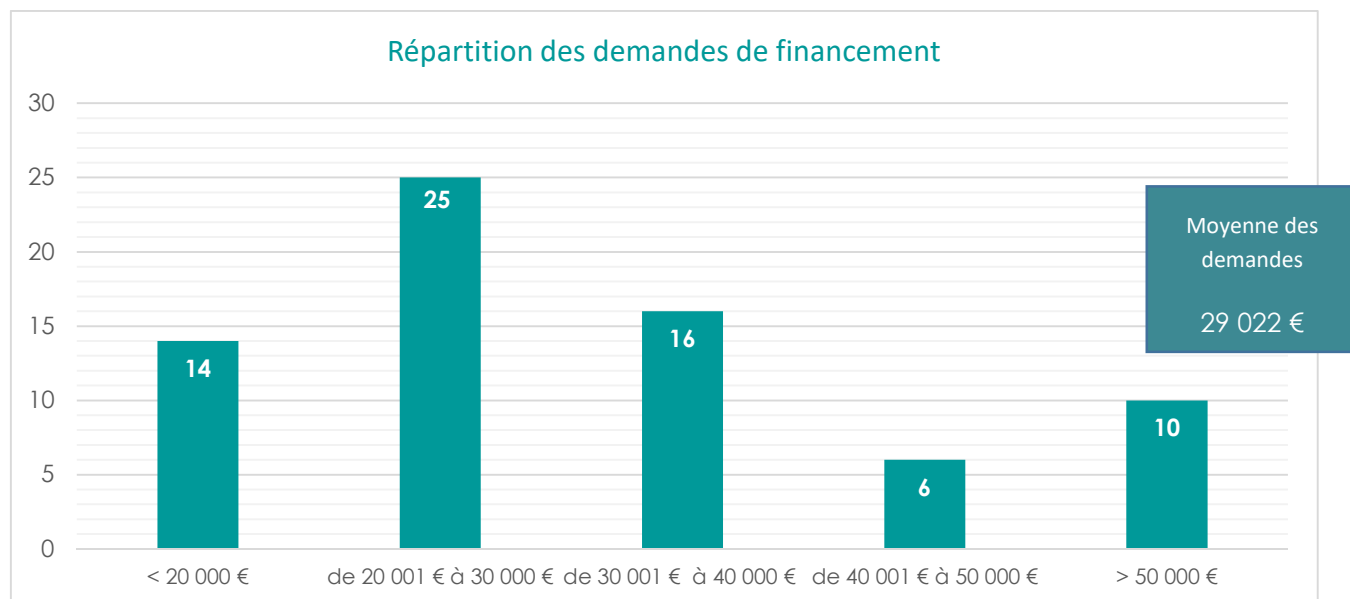


S'agissant des prestataires sollicités dans le cadre du FIRH, les qualités et les compétences qui ont été particulièrement appréciées par les porteurs de projets sont d'une part la maîtrise des techniques d'animation collaborative et d'autre part la méthodologie pour établir un diagnostic suivi d'un plan d'actions.

Le FIRH est un fonds d'amorçage avec un « effet levier » dont l'objectif n'est pas de financer un projet sur le long terme ou des dépenses pérennes, mais bien d'inciter les agents à mettre en place des outils ou des méthodes de travail innovants pour la fonction publique.

Pour l'année 2021, les candidatures ont porté majoritairement sur une demande de financement inférieure à 30 000 €, ce qui est cohérent avec la réalisation d'un projet dont le déroulement doit d'étendre sur une période inférieure à une année. Le montant moyen demandé dans le cadre du FIRH est de 29 000 €.

Il convient de noter que dans le cadre du FIRH , la demande de financement pour un projet doit être inférieure à **60 000 €**.



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, d'hébergement, de frais de bouche , de location de matériel ou de salles.

En outre, 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) et sont portées par le programme 148.

La production d'un devis demandé par la DGAFP lors du dépôt des candidatures a conduit les porteurs de projet à présenter un chiffrage précis et cohérent avec la définition de leur besoin. A noter que le devis n'engage pas le porteur de projet qui peut changer de prestataire après dépôt de sa candidature.

Le circuit budgétaire se décline sous deux procédures distinctes.

- Pour les services territoriaux

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 des précédentes éditions du FIRH, la consommation budgétaire globale a été plus rapide pour les crédits délégués aux services déconcentrés. 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 prévenir d'éventuels dysfonctionnements.

- Pour les services centraux

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.

Circuit budgétaire : 2 procédures

Projets portés au niveau déconcentré

Le financement est délégué au secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR)

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 avec l'aide des PFRH.



Projets portés au niveau central

Le financement sera assuré par la voie du rétablissement de crédits facturation interne (circulaire du 15 juin 2011 de la direction du budget)

Convention budgétaire passée entre la DGAFP et le ministère concerné.

Les porteurs de projet travaillent en collaboration étroite avec leur service financier pour la mise en place efficace de la convention.

LA VALORISATION DES PROJETS

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. Pour ce faire, elle dispose d'une « bibliothèque des initiatives » qui se présente sous la forme d'un site internet, permettant de capitaliser ces initiatives, de les valoriser et de les partager avec les professionnels des ressources humaines.

<https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/>

Cette mise en partage des expérimentations permet à l'ensemble des administrations des trois versants de la fonction publique d'accéder à des bonnes pratiques ou des retours d'expérience utiles à leur activité, et de réaliser ainsi des gains de temps et d'efficacité.

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 ;
- de pérenniser une initiative pertinente : certains projets sont fragilisés par un périmètre limité ou d'une cible trop restreinte et ont vocation à être déployés.

II. EXEMPLES DE PROJETS LAUREATS EN 2021 ET LEURS REALISATIONS

Sont présentés ici à titre d'illustration quelques projets financés par le fonds d'innovation RH en 2021 : la diversité des thèmes abordés et l'originalité des méthodes de travail retenues sont à souligner.

Les projets sont publiés sur le site de la Bibliothèque des initiatives RH.

THEMATIQUE 1 : ACCOMPAGNEMENT RH DES AGENTS

RECRUT'UP - REVELER LE POTENTIEL DES RECRUTEURS PUBLICS - (SGAR / PFRH Auvergne-Rhône-Alpes)

Recrut'up est un site internet, pensé par et pour les recruteurs publics, afin de professionnaliser leurs pratiques. Il est destiné à tous les acteurs publics engagés dans un processus de recrutement : notamment les managers ou les services RH. « Recrut'up » propose aux recruteurs de s'inspirer des ressources et bonnes pratiques en matière de recrutement.

<https://www.recrutup.fr/login>



**Recrut'up
en 3 questions**

C'est qui ?
Une équipe projet composée de professionnels du recrutement et de l'accompagnement RH volontaires pour accompagner les recruteurs publics dans la professionnalisation de leurs pratiques

Pour qui ?
Pour tous les acteurs publics engagés dans un processus de recrutement : managers (des managers de proximité à l'équipe de direction...), services RH, etc.

Pour quoi faire ?
Professionaliser
Guider et sécuriser
Donner des repères et partager une méthodologie, ludiques et pédagogiques
Outiller avec des supports personnalisables et opérationnels

WEB APP – INTEGRATION (MINISTERE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE)

Afin d'accueillir ses 3 000 nouveaux agents par an, la DGFIP s'est dotée d'une web app d'intégration. En une vingtaine de minutes, à travers un univers graphique animé et ludique, elle permet à chaque nouvel arrivant une première découverte de l'organisation, des métiers exercés, et des ambitions portées par la DGFIP. Ce parcours de découverte se conclut par une vidéo du directeur général des Finances Publiques qui personnalise l'accueil. La web app garantit un socle minimal et homogène d'information aux nouveaux arrivants, y compris aux agents intégrant des équipes nomades, éclatées géographiquement ou en télétravail, elle permet ainsi de renforcer l'attractivité de la DGFIP.

Le lien vers la web app d'intégration a vocation à être communiqué dès les résultats des concours et avant le commencement de la scolarité ou dès la décision de recrutement prise (pour les contractuels).

<https://bienvenuedgfip.veryup.pro/>



DIGITAL MAIS PAS QUE A LA DDTM 34

L'objectif principal de ce projet est de valoriser les compétences détenues par les agents pour les transmettre et les partager en interne, tant dans le domaine digital que dans l'animation.

Pour cela, 3 phases ont été identifiées et conduites dans la mise en œuvre de ce projet :

1. Cartographie et évaluation du besoin centrée sur l'agent, le manager, certains outils existants et les missions. Identification des méthodes d'apprentissage attendues.
2. Proposition d'un plan d'actions pragmatiques et répondant de manière ciblée aux besoins.
3. Mise en place des premières actions avec les volontaires et déploiement à l'ensemble des services et des agents concernés.

Pour le déroulement de ce projet, la DDTM a été accompagnée par un prestataire qui a utilisé une méthode créative de type « design thinking » avec des techniques d'animation collective, notamment la création et mise en œuvre de scénarios de type « relations agents et usagers ».

Plusieurs ateliers ont eu lieu et ont permis d'identifier d'une part les compétences des agents sur les métiers et leurs besoins en termes de maîtrise des outils numériques, informatiques, mais aussi sur le plan du management ou encore de la gestion de projet et de l'animation de réunion et d'autre part de trouver des moyens et des solutions afin de permettre le partage des compétences en interne à la DDTM, grâce aux agents et aux ressources identifiées.

THEMATIQUE 2 : METHODES INNOVANTES EN MATIERE DE MANAGEMENT ET DE CONDUITE DU CHANGEMENT

TRANSFORMATION DE LA DEMARCHE MANAGERIALE (CREPS DE LA REUNION)

L'objectif de ce projet est de co-construire un projet d'établissement qui redéfinit les missions du Centre de Ressources d'Expertise et de Performance Sportive (CREPS) et met en place un nouveau modèle dans un environnement concurrentiel en proposant notamment un management « agile » dans cette conduite du changement. Il s'agissait également de rétablir un esprit d'équipe et une cohésion autour d'un projet commun qui a vocation à favoriser l'adhésion de l'ensemble des agents mais aussi des usagers et des partenaires (Conseil Régional, Rectorat, DRAJES, Collectivités, ...).

En s'appuyant sur une démarche appréciative et la formation d'agents internes à la facilitation, ce projet a permis de relancer une dynamique positive au sein de l'établissement et a démontré l'intérêt de multiplier les rencontres d'échanges entre les agents, les partenaires et les usagers du CREPS.

MANAGEMENT INNOVANT EN GENDARMERIE (DIRECTION GENERALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE)

Le projet "Management innovant" vise à prospecter, expérimenter et diffuser des méthodes de management innovantes au sein de la gendarmerie, afin de rechercher l'épanouissement des personnels et de viser la performance collective.

La gendarmerie a proposé dans un premier temps des tests de personnalité en ligne au profit de 34 officiers de la DGGN. L'analyse globale des réponses a permis une meilleure compréhension des motivations des agents au sein de la gendarmerie et a apporté de nouveaux éclairages pour évaluer l'adéquation entre un candidat et un poste ou pour accompagner une stratégie de développement des talents.

A l'issue de ces tests organisés avec l'appui d'un prestataire, un débriefing individuel et deux rapports ont été réalisés pour chacun des participants : un premier rapport sur les facteurs de motivation au travail et un second plus personnel portant sur la personnalité de chaque collaborateur. Au sein de la gendarmerie, le premier rapport a fait l'objet d'un entretien individuel entre le manager et l'agent. Cet entretien a été préparé au préalable avec un psychologue du travail car les agents n'ont pas pour habitude de parler de leurs motivations devant leur hiérarchie. Le second rapport confidentiel a été adressé uniquement à l'agent pour lui permettre d'avoir des éléments sur sa personnalité et une meilleure connaissance de lui-même.

Cette démarche très appréciée des agents s'est clôturée par un atelier collectif proposant un diagnostic de l'équipe avec comme thème principal les facteurs motivation.

« RE-INVENTER SON MANAGEMENT, BATIR L'AVENIR AVEC CONFIANCE » (SGARE / PFRH GRAND EST)

Dans le cadre de la démarche « Imaginons ensemble l'avenir des services publics de l'Etat en région Grand Est », le SGARE a accompagné des managers de la région dans la production d'outils pour partager leurs bonnes pratiques. Ces outils ont été co-construits par les agents eux-mêmes, lors de formations-actions organisées à l'automne 2021.

Cette démarche s'est traduite par :

- des séquences collectives conduites en mode projet, en présentiel pour préparer et mettre en œuvre un projet d'évolution des pratiques managériales avec une animation qui s'est appuyé sur les principes favorisant la collaboration en équipe et l'intelligence collective, afin d'éprouver les pratiques à s'approprier.
- des productions individuelles traduisant les évolutions concrètes projetées par chacun dans son service, partagées et débriefées à distance.
- des séquences de partage de pratiques et retex en petit groupe permettant l'analyse et l'enrichissement des productions individuelles.

Ce projet a permis à chaque participants de se situer par rapport à un référentiel de compétences managériales et de contribuer à l'élaboration [d' une boîte à outils du manager agile.](#)

THEMATIQUE 3 : APPUI METHODOLOGIQUE A L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS ET A LA MODERNISATION DE LA FONCTION RH

REPENSER UNE CULTURE COMMUNE DU SERVICE PUBLIC DE PROXIMITE EN MILIEU RURAL (SOUS-PREFECTURE DE VERVINS)

Le projet consiste à faire travailler ensemble des agents qui pour beaucoup ont une vision traditionnelle du rôle d'un service public de proximité. Il s'agit de développer une approche innovante visant à améliorer la qualité du service public et à créer une convergence de pratiques entre les agents de la sous-préfecture et ceux de la MSA en particulier qui vont cohabiter dans les mêmes locaux et au sein de l'EFS, mais également ceux du bouquet de service qui participent au projet EFS en présentiel ou à distance.

Il s'agit de favoriser un "travailler ensemble" d'agents publics ou para publics qui n'ont pas la même culture et de les réunir autour d'une vision partagée de la qualité d'accueil qui prend en compte les besoins des usagers en milieu rural. Différentes approches ont été utilisées : travaux en groupe en s'appuyant sur l'intelligence collective pour parvenir à une vision partagée du service public de proximité, enquête auprès des usagers pour recueillir leurs besoins et leurs attentes, formation au design de service.



CREATION D'UN CLUB DES ASSISTANT(E)S (DIRECTION GENERALE DU TRESOR)

Le projet intitulé « Club des assistant(e)s » vise à mieux accompagner les effectifs des secrétariats, qui représentent 11 % des effectifs de la DG Trésor.

L'évolution des méthodes de travail, incluant l'utilisation croissante des outils numériques et l'automatisation des tâches à faible valeur ajoutée, couplée à un schéma d'emplois très contraignant pour les prochaines années, invite à un meilleur pilotage stratégique d'ensemble des assistant(e)s. La direction du Trésor a souhaité ainsi anticiper l'évolution de leur métier, en repensant certaines de leurs missions, en favorisant le travail collaboratif et en développant leurs compétences professionnelles et personnelles, en particulier dans le domaine du numérique et de la gestion de projet.

A plus long terme, ce redéploiement de leurs activités vers des missions plus stimulantes favorisera leur valorisation au sein de leur structure comme de leur parcours professionnel. Cela suppose de mettre leur métier au cœur des missions des services de la direction et en phase avec le besoin des managers.

La création d'un club des assistant(e)s a conduit à la réalisation et à la mise en œuvre d'un plan d'actions et de conduite du changement, comprenant un séminaire de lancement et une série de dix rencontres mensuelles, avec l'appui du Bercy Lab dans sa déclinaison opérationnelle (formats d'animation originaux et variés : pitches, conférences, ateliers, jeux, tests utilisateurs, etc.).

AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE DE SERVICE DES 8 SGC EN REGION BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE

Ce projet a permis aux agents de huit SGC de partager un socle commun de valeurs, de comportements et de pratiques professionnelles indépendamment de leur historique et de co-construire l'identité du SGCD (vision, missions, valeurs).

Cette démarche a notamment conduit les agents à :

- travailler autour de processus, méthodes de travail, outils de reporting et de suivi communs à toutes les équipes du SGCD ;
- créer un trombinoscope accessible à tous comprenant pour chaque agent ses coordonnées, sa photo, ses missions principales au sein du SGCD et éventuellement des données plus informelles (loisirs, etc.) ;

- développer les échanges entre les agents (team-building collectif, petits-déjeuners d'accueil lors de l'arrivée d'un nouvel agent, cafés inter-équipes, etc.) en organisant régulièrement des événements et des rencontres informelles ;
- mettre en place des systèmes de mentorat entre les agents pour leur permettre de partager leurs connaissances complémentaires des différentes structures, de leurs process, de leurs calendriers ;
- favoriser la polyvalence en invitant les agents à travailler sur des dossiers ne provenant pas de leur structure d'origine ;
- instaurer des « vis ma vie » permettant à un agent volontaire d'aller passer une journée au sein d'un autre SGCD de la région Bourgogne-Franche-Comté pour y découvrir les modes de fonctionnement et les bonnes pratiques existantes ;
- co-construire et diffuser une newsletter régionale permettant à chaque SGCD de contribuer sur une rubrique dédiée et avec une responsabilité tournante.

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**