

**TRANSFORMATION
RH**

Bilan 2019 du fonds d'innovation RH

ÉDITION 2019



SOMMAIRE

I. Le fonds d'innovation des ressources humaines	2
L'accompagnement des candidats avant le dépôt des dossiers	4
La procédure de sélection des candidatures	6
L'accompagnement lors de la réalisation des projets.....	8
La répartition budgétaire	11
La répartition entre les structures	15
La répartition régionale	16
La répartition ministérielle.....	16
II. Les réalisations du fonds d'innovation des ressources humaines.....	17
Thématique 1 : L'accompagnement RH des agents.....	17
Thématique 2 : Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement	30
Thématique 3 : Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH	50
Thématique 4 : L'égalité professionnelle	59
Remerciements.....	63

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 130 projets qui ont été financés par ce fonds d'innovation en matière d'accompagnement des agents, de nouvelles pratiques managériales, de conduite du changement ou encore de promotion de l'égalité professionnelle.

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

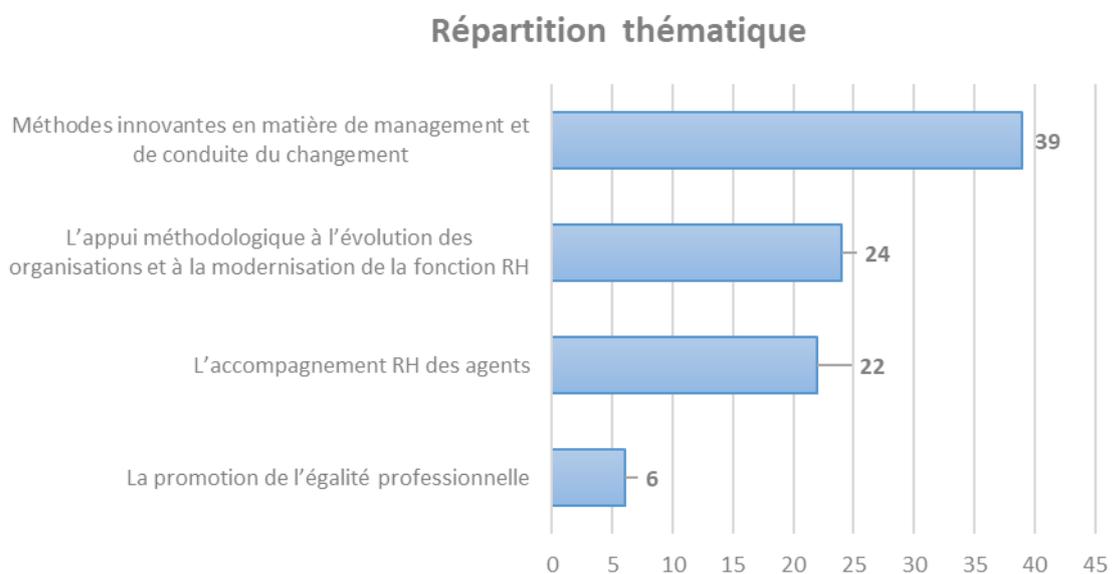
Les résultats de l'appel à projets 2019 confirment les tendances observées les années précédentes, tant pour le nombre élevé de dossiers déposés (92) qui reste au même niveau que 2018 que pour les thématiques préférentiellement investies : management, gestion des compétences, nouvelles méthodes de travail, accompagnement au changement.

Pour l'année 2019, les projets d'expérimentation éligibles au fonds d'innovation ont été répartis selon quatre 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 des agents.* Sont regroupés sous cette thématique des projets d'expérimentation destinés à favoriser les mobilités fonctionnelles sur un même bassin d'emploi, 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 des démarches innovantes dans le domaine du management et sur la diffusion de la culture d'innovation RH. Les managers sont invités à rechercher de nouveaux modes d'organisation et des méthodes de travail différentes comme l'expérimentation, le mode projet, la mise en place

d'outils d'autodiagnostic. Ils doivent favoriser l'échange entre pairs, l'instauration de relations basées sur la confiance, la reconnaissance du droit à l'erreur ou la co-construction et la transversalité.

- *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 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 d'expérimentations relevant de cette thématique portent notamment sur les enjeux de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique, le renforcement des viviers, le développement de dispositifs favorisant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles ou sexistes.



Le management reste une thématique largement investie par les administrations qui souhaitent accompagner les encadrants pour leur permettre d'être en capacité de s'adapter plus rapidement aux transformations.

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 objectifs, les acteurs mobilisés ainsi que les modalités et le calendrier de réalisation du projet.

Les candidats doivent, par ailleurs, démontrer les bénéfices et les résultats quantitatifs et qualitatifs attendus pour les agents, en précisant notamment le nombre de bénéficiaires concernés.

Cette phase de cadrage du projet n'étant pas toujours maîtrisée par les agents publics, la DGAFP a été amenée en 2019 à conseiller et accompagner les candidats qui le souhaitent dans la rédaction de leur projet pour le rendre éligible au fonds d'innovation RH.

Cette démarche d'accompagnement des candidats a été principalement réalisée par des entretiens individuels entre le demandeur et le bureau chargé de piloter le fonds d'innovation RH. Les futurs candidats ont ainsi eu la possibilité de solliciter la DGAFP en utilisant la boîte fonctionnelle créée à cet effet :

innovationrh.dgafp@finances.gouv.fr

Pour l'année 2019, ces entretiens ont eu pour objet d'inviter chaque candidat à s'interroger sur :

- ✓ La charge de travail induite par la réalisation d'un nouveau projet et son articulation avec les missions exercées. En effet, la conduite de projet est une mission qui impacte les activités existantes et le porteur de projet ne dispose pas toujours d'un temps dédié pour mener à bien son projet.
- ✓ Le périmètre du projet : le projet doit être suffisamment bien dimensionné pour permettre de mener une expérimentation dans un budget et un délai contraint. Le porteur de projet dispose en moyenne d'une période de 10 mois après notification pour réaliser son projet et utiliser le budget alloué. En effet, le principe d'annualité budgétaire sur lequel repose le FIRH ne permet pas un report de budget sur l'année suivante.
- ✓ 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.

- ✓ L'identification des moyens de communication à mettre en œuvre pour répondre aux questions des futurs bénéficiaires du projet et obtenir leur adhésion.
- ✓ Les partenaires à mobiliser en dehors de leur structure : la DGAFP encourage le recours aux prestations proposées par les laboratoires d'innovation présents dans différentes régions et la participation d'étudiants ou de stagiaires IRA. En outre, le recours à une procédure d'appel à volontariat en dehors de la structure est un moyen régulièrement utilisé pour solliciter des partenaires extérieurs.
- ✓ Les risques liés à la gestion de projet : le porteur de projet doit anticiper dès la modélisation du projet les événements programmés au sein de sa structure qui pourraient avoir un effet sur le calendrier prévisionnel proposé ou identifier d'autres projets fortement mobilisateurs qui auront un impact sur la disponibilité de l'équipe.

Il convient de noter que les porteurs de projet ont eu tendance à mobiliser leur réseau proche pour présenter leur projet avant de présenter leur candidature à la DGAFP.

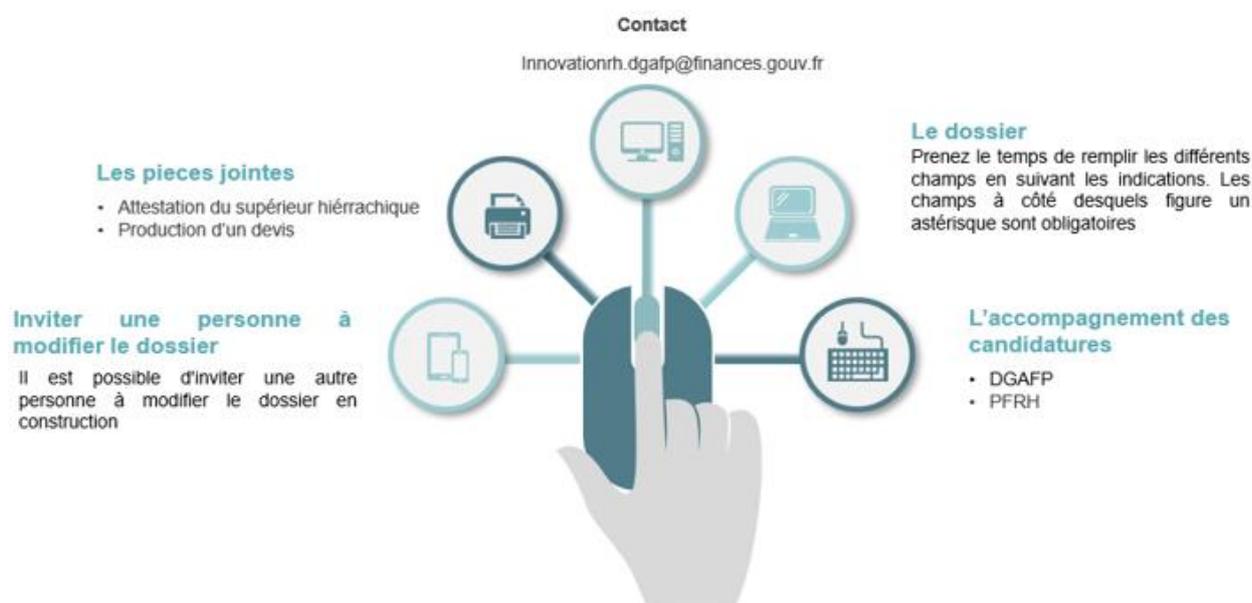
Il peut être pertinent de soumettre le projet à des personnes issues d'environnements professionnels différents au-delà de ce premier cercle pour recueillir une diversité de points de vue et garantir le succès futur du projet.

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.

En 2019, la DGAFP a souhaité simplifier et faciliter la procédure de dépôt et d'instruction des dossiers en recourant à la plate-forme demarches-simplifiees.fr.

Une procédure dématérialisée

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/firh2020>



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 rapporteurs identifiés au sein de la DGAFP établissent une fiche d'analyse motivée pour chacun des projets déposés en identifiant ses points forts et ses points faibles.

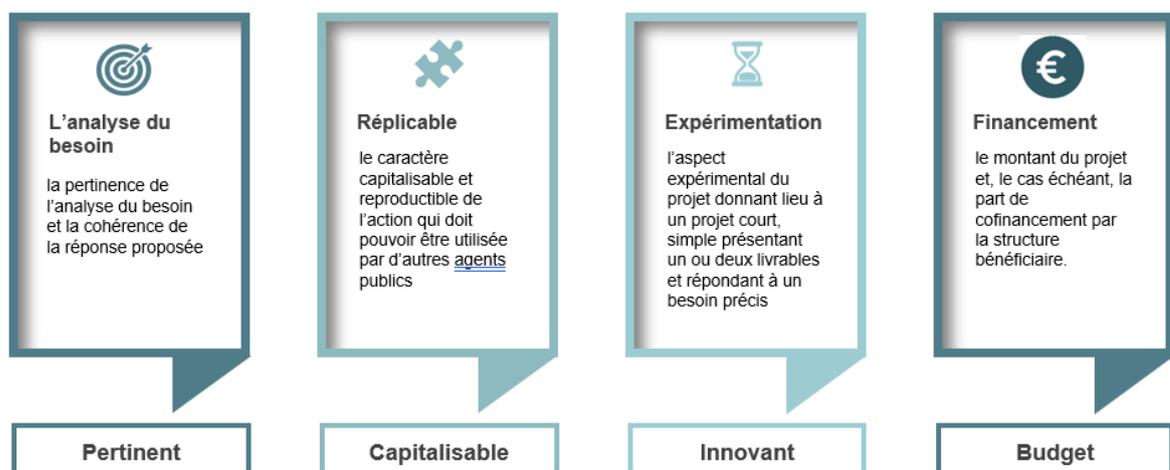
Les projets sont ensuite évalués par un comité de sélection indépendant qui se réunit pour délibérer. Ce comité de sélection, dont la présidence est assurée par la DGAFP, associe un représentant de la direction qui pilote le comité de sélection des projets de modernisation des directions départementales interministérielles (DMAT), un représentant de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP), direction qui accompagne les ministères et 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) pour croiser les regards et bénéficier de leur retour « terrain ».

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 ;
- la qualité méthodologique globale de la démarche ;
- la complémentarité du projet au regard des dispositifs existants ;
- l'adéquation des moyens mobilisés par rapport aux objectifs visés ;
- l'existence éventuelle d'autofinancement et de co-financements ;
- la justification du budget prévisionnel et le caractère raisonnable des coûts.

A noter que l'expérience du candidat en matière de conduite de projet innovant ne constitue pas un critère de sélection. Au contraire, la DGAFP encourage les agents qui se lancent pour la première fois dans ce type de démarche en proposant notamment son appui.

Les critères de sélection



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 en deux sessions, les 29 janvier et 7 février 2019. Après instruction, ont été écartés en 2019 les projets :

- bénéficiant à un nombre trop restreint d'agents publics ;
- 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 au regard de l'ensemble des projets présentés ;
- mobilisant uniquement des actions de communication afin de valoriser un service ;
- se déroulant sur une période qui ne correspond pas aux critères de sélection du jury qui préconise des projets réalisables sur l'année civile 2019 ;
- ayant déjà bénéficié de financement au titre du FIRH les années précédentes, le comité de sélection privilégiant le financement de nouveaux projets ;
- portant sur un financement pérenne (ex : achat de licences pour l'utilisation d'une application qui devront être renouvelées chaque année).

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 LORS DE LA REALISATION DES PROJETS

En 2019, les porteurs de projet ont pu solliciter la DGAFP et les PFRH en région afin de bénéficier de conseils personnalisés, de méthodes et de solutions pour dépasser leurs éventuelles situations de blocage en cours de la réalisation de leur projet.

Ce soutien s'est concrétisé par de nombreux déplacements effectués en région par des agents de la DGAFP pour participer aux comités de pilotage des projets et apporter leur expertise en fonction des spécificités des projets.

Le fonds d'innovation RH a également été un levier pour permettre aux services de faire appel à de nouvelles compétences. Ces collaborations externes ont permis aux services lauréats de bénéficier, le temps de leur projet, d'un éventail

plus large de compétences et d'accéder à celles dont ils ne disposent pas habituellement.

L'appui apporté par la DAGFP s'est également traduit par une mise en réseau des différents porteurs qui ne se connaissaient pas. L'échange de bonnes pratiques RH, aussi bien à l'échelon central que déconcentré a pu représenter une opportunité.

La DGAFP a constaté que les lauréats se sont largement investis pour garantir la réussite de leur projet. Néanmoins, quelques points d'achoppement apparus lors de la réalisation des projets peuvent être mentionnés :

- La communication est une partie importante du projet et a parfois été sous-estimée par les porteurs de projet. Elle fait appel à des compétences spécifiques (rédaction, graphisme, infographie, relations presse...) qui sont autant de coûts supplémentaires à prévoir.
- Si les porteurs de projet ont fait la démarche d'impliquer les futurs bénéficiaires lors de la définition du besoin et de la recherche d'une solution, cette approche utilisateurs n'a globalement plus été utilisée au cours de la réalisation du projet. De ce fait une certaine déconnexion entre les modalités du projet et son impact réel sur les bénéficiaires a pu apparaître.
- La relation avec le prestataire, si elle a été généralement satisfaisante pour le porteur de projet, a pu donner lieu à des incompréhensions sur l'utilisation des livrables. Le seul fait de payer une prestation ne signifie pas nécessairement que le porteur de projet a le droit d'utiliser les contenus comme il le souhaite : seules les utilisations convenues dans les conditions contractuelles sont autorisées (selon les règles notamment du droit d'auteur). Tout ce qui n'est pas expressément autorisé peut donner lieu à contentieux. Le porteur de projet doit obtenir du prestataire une autorisation écrite pour, notamment :
 - reproduire les contenus sur un support quel qu'il soit (brochure, publication, numérisation, etc.) ;
 - adapter, modifier, faire évoluer les contenus et livrables (maintenance d'un logiciel, évolution d'un logo, refonte d'une formation, etc.) ;
 - exploiter les contenus à titre d'élément d'identité (déposer des marques, noms de domaine, etc.).

Il convient de noter que la réalisation de projets innovants a permis aux lauréats 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 un projet, prioriser les différentes activités (celles se rapportant au projet FIRH et les activités liées à leurs missions classiques), gérer un budget et respecter les délais. Pour réussir, ils ont dû faire preuve d'organisation, de méthodologie et d'une grande capacité d'adaptation et de réactivité en cas d'imprévus.

Tout projet est une source d'apprentissages permanents. L'utilisation de ces compétences individuelles de conduite de projet le développement de l'intelligence collective (partage des expériences, échanges de méthodes, confrontations des points de vue...) a permis d'enrichir les fonctions exercées par les agents. Participer à un projet innovant a été analysé comme un facteur de motivation et une expérience enrichissante.

Après enquête, les agents qui ont participé à la conduite d'un projet innovant au sein de leur structure ont apprécié de :

- rassembler les membres d'une équipe autour de la réalisation, la progression et la finalisation d'actions bien identifiées ;
- travailler en mode projet avec des services qui habituellement collaborent peu ensemble et grâce à cette possibilité d'associer d'une manière dynamique différents intervenants ;
- utiliser des applications collaboratives pour fluidifier le partage d'informations.

Le fonds d'innovation RH concourt ainsi à favoriser la prise d'initiative, la polyvalence et la réactivité, renforçant également l'autonomie et la responsabilité des agents.

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 FIACT et du FIRH.

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. Le ministère doit ensuite produire un état liquidatif afin de permettre l'octroi des crédits.

01

02

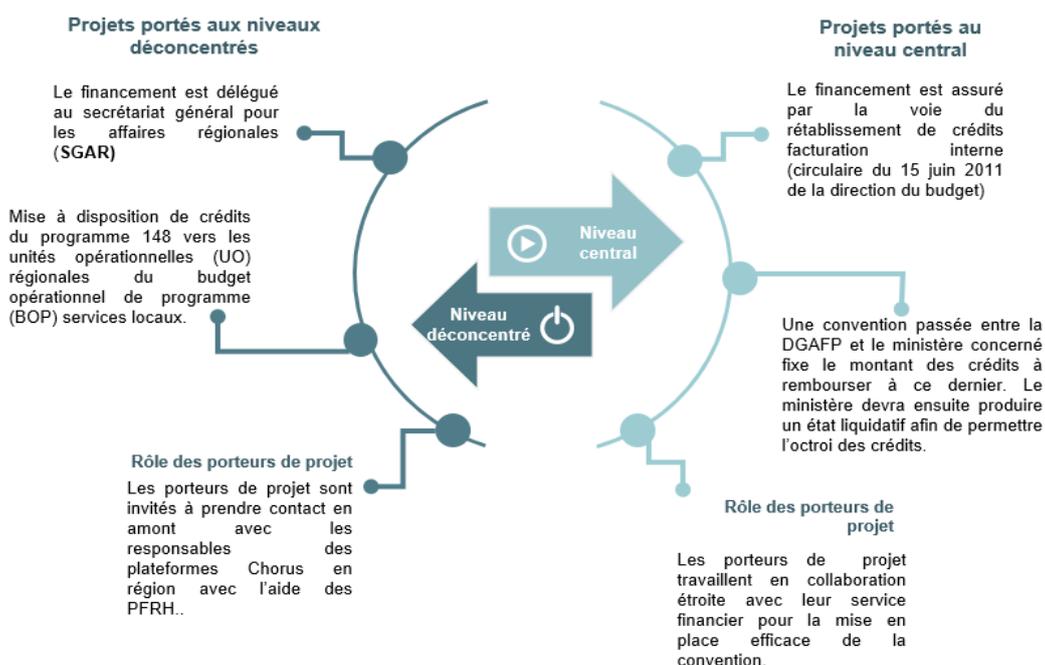
03

04

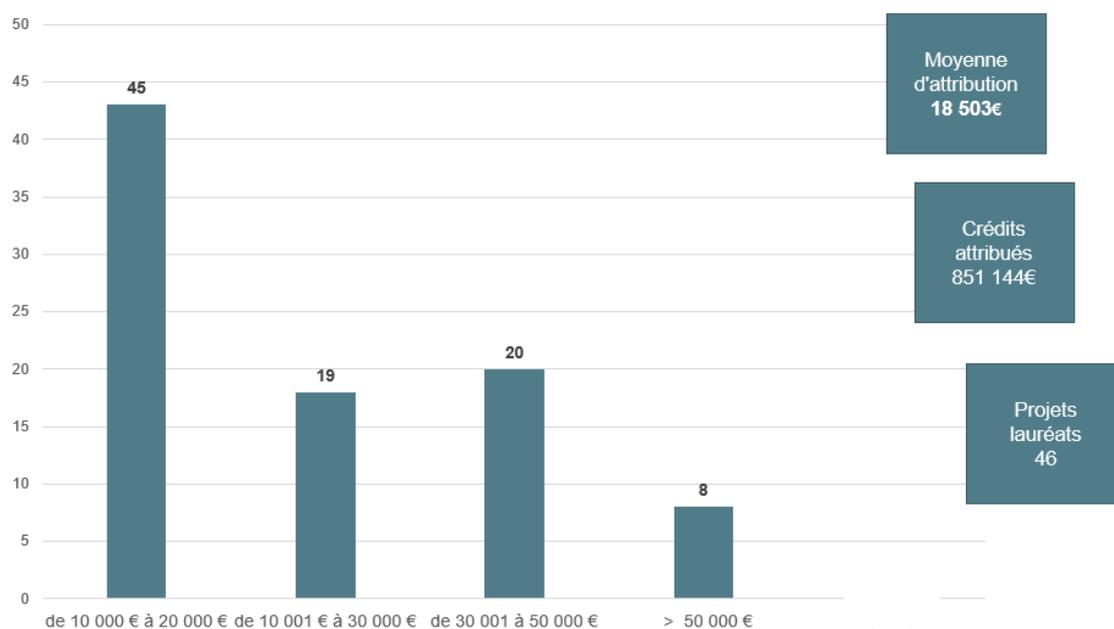
Engagement juridique	Engagement budgétaire	Procédure Chorus	DGAFP
La convention	L'état liquidatif	Facture interne	Rétablissement de crédits
<p>La convention formalise l'engagement réciproque entre la DGAFP et le ministère lauréat.</p> <p>Elle est signée par les deux parties.</p> <p>Le signataire doit avoir délégation d'ordonnateur</p> <p>1 convention = 1 projet</p>	<p>Il comporte des imputations budgétaires tels que le code d'activité, le domaine fonctionnel.</p> <p>L'état liquidatif doit être suffisamment détaillé pour faciliter le contrôle du comptable.</p> <p>Il fait l'objet d'une double signature entre la DGAFP et le ministère lauréat</p>	<p>Il s'agit d'un rétablissement de crédits entre le ministère cessionnaire et le ministère cédant.</p> <p>La facture interne est un acte Chorus opéré par le centre de service partagé.</p>	<p>Lorsque la DGAFP reçoit la facturation interne dans Chorus elle rembourse la dépense initiale.</p>

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.

Circuit budgétaire : 2 procédures



Répartition des demandes de financement



Pour l'année 2019, les candidatures ont porté majoritairement sur une demande de financement inférieure à 20 000 €, ce qui est cohérent avec la réalisation d'un projet dont le déroulement doit d'étendre sur une période inférieure à 1 an. Le financement du FIRH vise à avoir un effet levier ou constituer une dotation d'amorçage pour financer des expérimentations et ne saurait, en conséquence, induire une dépense pérenne.

Les candidats ont choisi des financements inférieurs à 25 000 € pour rester en-dessous des seuils de procédures formalisées.

Une des phases les plus délicates d'un projet est d'estimer son coût global avant de candidater au fonds d'innovation RH. Ce travail demande de la rigueur pour obtenir un chiffrage suffisamment précis et pertinent.

La production d'un devis demandé par la DGAFP lors du dépôt des candidatures oblige les porteurs de projet à présenter un chiffrage précis et cohérent avec la définition de leur besoin. Il permet également au comité de sélection de connaître la répartition des actions entre le prestataire et l'équipe projet. La DGAFP a parfois constaté des incohérences entre le devis et l'expression d'un besoin avec notamment la présentation de prestations superflues qui ont eu notamment pour effet de peser sur le coût final du projet.

Au regard des nombreuses interrogations des candidats, la DGAFP rappelle quelques principes régissant le fonds d'innovation RH:

- ✓ Les dépenses de rémunération (titre 2) ne peuvent pas donner lieu à une participation financière au titre des FIRH.
- ✓ Le financement alloué aux services ne saurait servir à financer des dépenses liées à des investissements (titre 5) comme l'achat d'équipements de sécurité.
- ✓ La pratique dite de *saucissonnage*, qui consiste à passer plusieurs procédures de faible montant les unes après les autres pour rester en-dessous des seuils de procédures formalisées, est interdite.

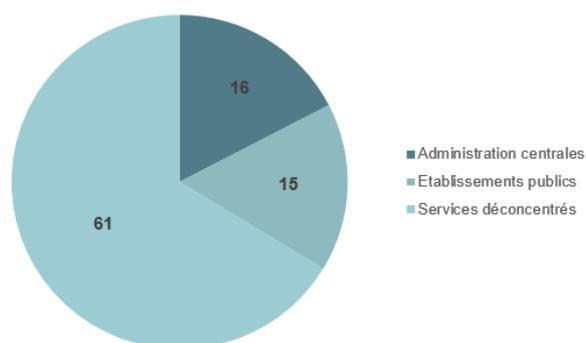
Lors de l'appel à projets 2019, certains candidats se sont efforcés de produire différents devis démontrant une démarche de mise en concurrence des prestataires et la connaissance d'une pluralité d'offres potentielles susceptibles de répondre à leur besoin.

Il est nécessaire de mentionner que le devis n'engage pas le porteur de projet qui peut changer de prestataire après dépôt de sa candidature.

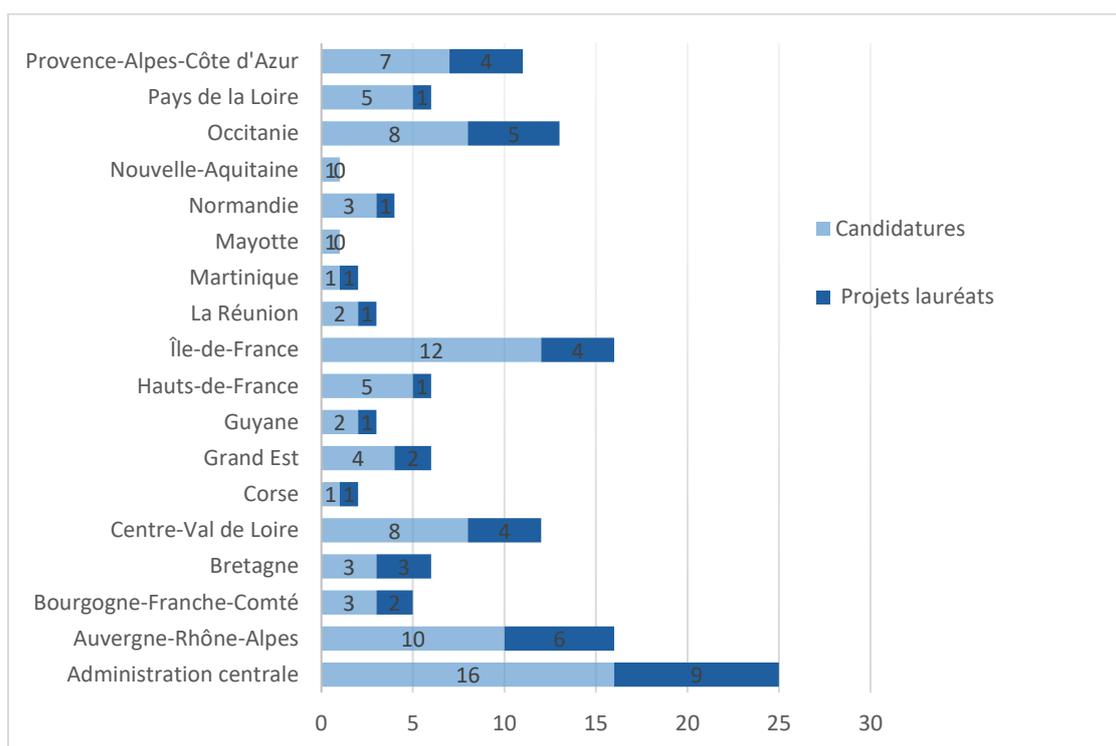
LA REPARTITION ENTRE LES STRUCTURES

Les services déconcentrés (services de préfectures, directions régionales et directions départementales interministérielles) représentent 66 % des dossiers déposés. Les établissements publics ont été représentés principalement par les universités.

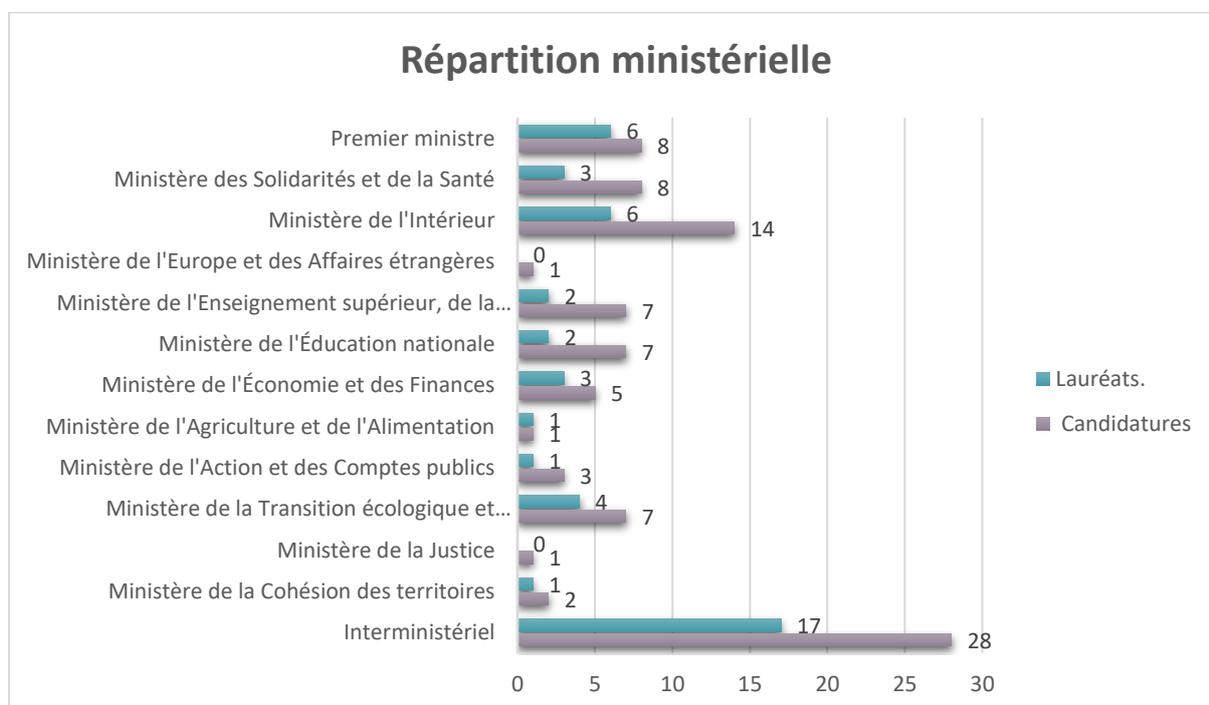
- Services déconcentrés (61) :
 - Préfectures
 - Directions départementales (DDT, DDTM, DDPP, DDCS, DDCSPP)
 - Directions régionales (DRAAF, DIRECTE, DREAL)
 - Rectorats d'académies
- Etablissements publics (15)
 - IRA
 - INSA
 - Universités
- Administration centrales (16)



LA REPARTITION REGIONALE



LA REPARTITION MINISTERIELLE



II. LES REALISATIONS DU FONDS D'INNOVATION DES RESSOURCES HUMAINES

THEMATIQUE 1 : L'ACCOMPAGNEMENT RH DES AGENTS

« La Box des compétences transverses » (Préfecture et PFRH de Corse et PFRH PACA)

Les Plates-Formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) des régions Provence Alpes Côte d'Azur et Corse se sont associées pour développer un jeu sérieux qui permet d'une part aux agents d'évaluer et de valoriser leurs compétences transverses, et d'autre part aux managers de disposer d'un outil d'animation de leur collectif de travail afin d'aborder de manière ludique les compétences mobilisables dans diverses situations professionnelles avec leurs collaborateurs.



Couverture de la plaquette de présentation du projet

Agent conversationnel PROXI RH (Académie de Lyon)

PROXI RH est un agent conversationnel en ligne accessible depuis une plateforme dédiée aux ressources humaines de proximité. Cet outil permet d'apporter un premier niveau de réponses aux questions les plus courantes formulées par les agents.

En parallèle, les chargés de ressources humaines s'appuieront sur le pré-diagnostic de l'agent conversationnel pour proposer une réponse ou une action complémentaire.

La mise en place d'un agent conversationnel s'inscrit dans une stratégie plus vaste d'instaurer une proximité numérique proposant une réactivité, une interaction, et des réponses instantanées qui viendraient appuyer la proximité physique des chargés de ressources humaines.

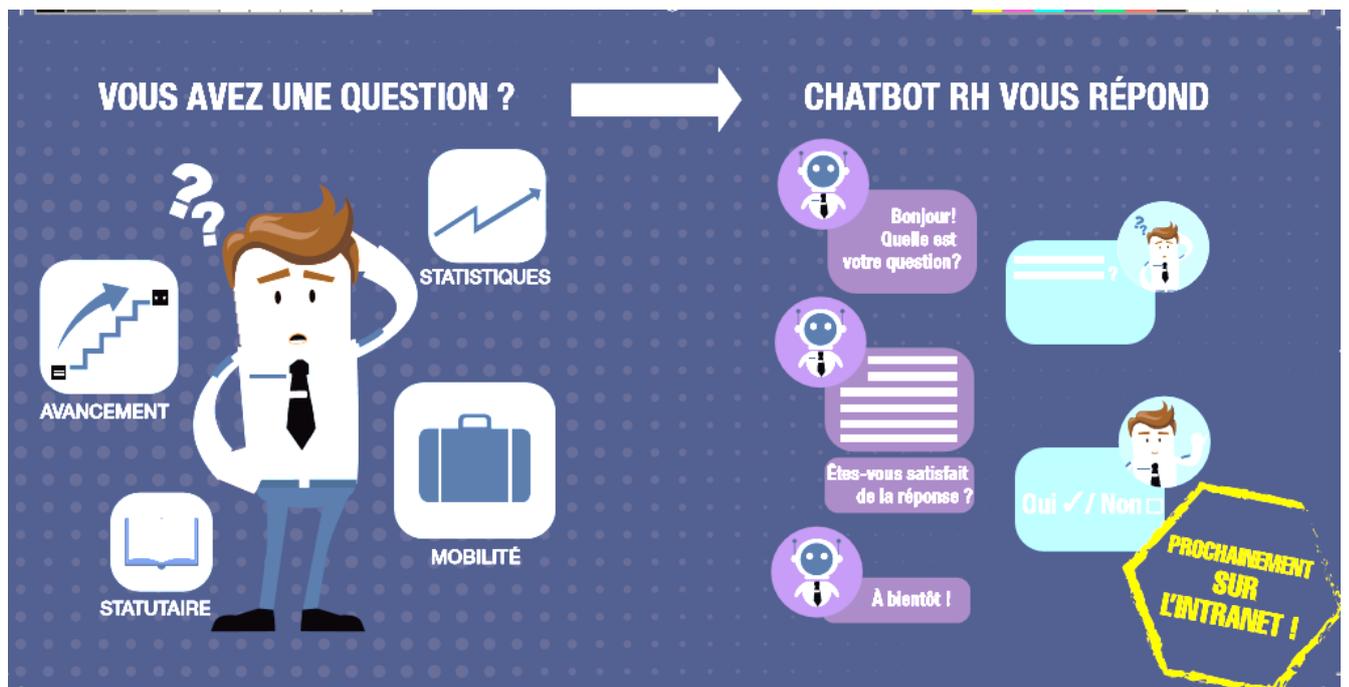


Copie d'écran de la plateforme

« CHATBOT RH » (Direction générale de la gendarmerie nationale)

Chabot RH est un « logiciel conversationnel » disponible sur la page intranet de la direction générale de la gendarmerie nationale. Cet assistant numérique vise à aider les internautes à résoudre un problème, à répondre à leurs questions en matière de ressources humaines ou à les orienter vers un service adapté. Le projet bénéficie dans un premier temps à une partie des agents du ministère de l'intérieur, à savoir le corps d'encadrement de la gendarmerie nationale, soit 7 000 agents, avant de s'appliquer aux autres corps du ministère.

Au-delà du gain de temps pour les militaires du bureau du personnel, ce Chatbot apporte un facteur d'anonymisation permettant aux officiers de poser librement leurs questions.



Plaquette de présentation du projet

« Pôle de compétences interdépartemental sur le pilotage et l'utilisation des images prises par drones » (DDT Haute-Garonne)

Le projet a permis de développer un pôle de compétence interdépartemental constitué d'agents ayant des compétences reconnues pour le pilotage et l'analyse de données captées par les drones.

Bénéficiant d'une formation spécifique, ces agents sont mis à disposition des administrations qui souhaitent réaliser des missions nécessitant l'utilisation d'un drone.



Plaquette de présentation du projet

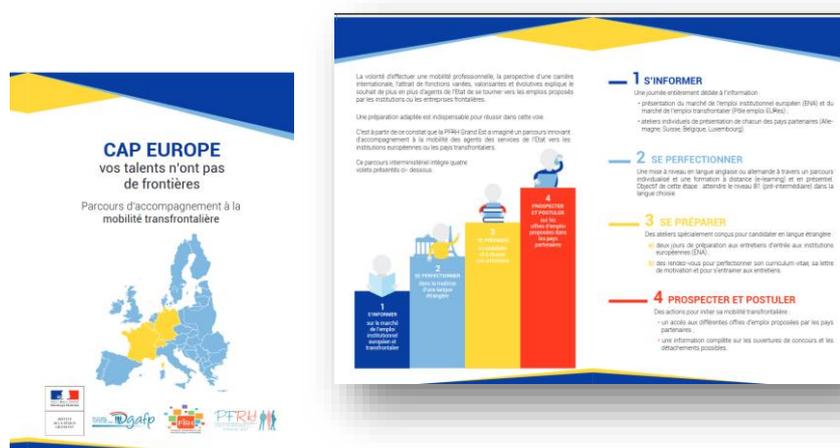
« CAP EUROPE : vos talents n'ont pas de frontières » (PFRH GRAND EST)

La PFRH Grand Est a développé un parcours innovant de mobilité des agents de catégories A et B de la fonction publique de l'Etat vers les pays frontaliers, notamment dans les institutions européennes. Ce projet permet d'élargir l'offre de mobilité aux agents des services en restructuration dans une région à quatre frontières et disposant d'un marché de l'emploi favorable. Ce parcours interministériel de mobilité à dimension transfrontalière se décline en deux étapes :

- Une première étape de sensibilisation se traduisant par une journée d'information sur le recrutement dans les institutions européennes et dans les pays voisins, une présentation du marché de l'emploi institutionnel européen et de ses règles de recrutement ;
- La deuxième étape du projet cible les agents prêts à s'inscrire dans une démarche active visant à réaliser une mobilité transfrontalière. Ces derniers pourront bénéficier d'un cursus complet d'accompagnement à la mobilité transfrontalière.

Ce cursus se formalise par :

- une mise à niveau linguistique de 3 à 5 mois en fonction du niveau initial (en présentiel et en distanciel sur l'ensemble du territoire pour éviter les déplacements)
- des ateliers de rédaction du CV et de la lettre de motivation en langue étrangère (allemand ou anglais) dispensés par le service international de Pôle emploi (Eures)
- un entraînement par l'ENA aux tests d'entrée dans les institutions.



Plaque de présentation

« CAP demain ! Choisir son Avenir Professionnel pour demain » (PFRH GRAND EST)

La PFRH a constaté que les agents publics sollicitent le FONGECIF faute de réponses sur leur projet d'évolution professionnelle (reconversion, formation individuelle, bilan de compétence, positions statutaires). L'expérimentation d'un webinaire inter fonctions publiques en partenariat avec le FONGECIF a permis d'apporter une visibilité sur les dispositifs de mobilité et des réponses conjointes en temps réel, en ciblant un nombre important d'agents à distance, complété d'un échange individualisé en cas de situation spécifique.

Le projet « CAP Demain ! » se donne pour objectif d'optimiser la mission d'accompagnement en améliorant les taux de réussite des transitions professionnelles, dans un contexte de réforme des services.

Webinaire Fonction Publique
(Etat, Hospitalière, Territoriale)
Rejoignez-nous

Nous répondrons en live à vos questions sur votre mobilité et votre évolution professionnelle.

Animé par :

- ✓ Une Chargée de mission / Centre de gestion
- ✓ Une Conseillère de la plateforme RH / SGARE Grand Est
- ✓ Un Conseiller en Evolution Professionnelle / Fongecif Grand Est

LE FONGECIF VOUS ACCOMPAGNE POUR VOTRE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

CE fongecif grand est

Affiche du webinaire

« Les transformateurs publics » (SGAR PACA)

Le parcours de formation intitulé « les transformateurs publics » vise à faire monter en compétences des agents sur les différentes techniques de créativité, sur le travail en équipe pluridisciplinaire. Tous les 15 jours, les agents sont conviés à une journée de formation/découverte, mêlant à chaque fois apports théoriques et mise en pratique.

Cette démarche vise à outiller des agents au changement pour qu'ils deviennent de véritables transformateurs publics, capables d'être force de propositions, moteurs pour diffuser de nouvelles pratiques professionnelles, facilitateurs de projets innovants et vigies des transformations du secteur public.



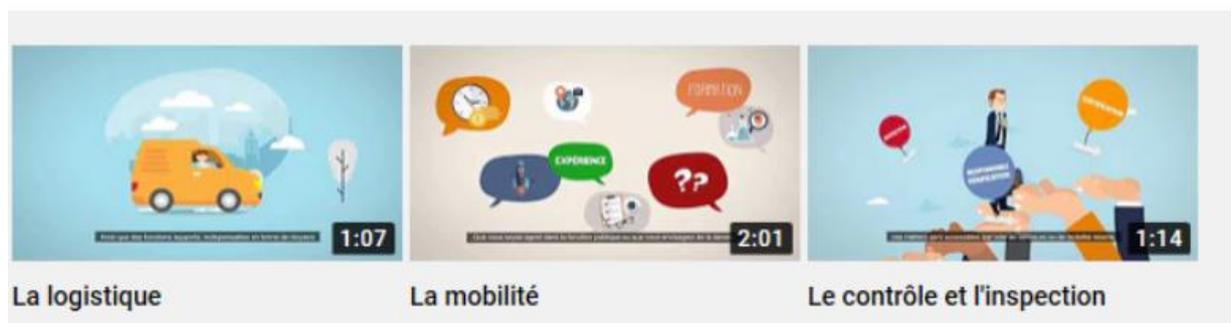
Plaquette de présentation de la démarche

« FLASH-Mob » (PFRH Occitanie)

Il s'agit de la réalisation d'une série de vidéos de communication d'une durée de 2 minutes chacune sur les 10 familles de métiers transverses, accessibles en ligne à tous les agents de l'État. A chaque vidéo, sont associés 2 témoignages concrets d'agents pour ancrer le discours dans le réel. Les films réalisés sont tous téléchargeables pour être partagés et réutilisés facilement.

Sont notamment présentés au travers de ces vidéos les métiers de la communication, des finances, des ressources humaines ou de la logistique.

<https://www.youtube.com/watch?v=hP5MqmtY174>



Extrait des vidéos

« La caravane de la mobilité » (PFRH Antilles-Guyane)

La caravane de la mobilité a été conçue et mise en place pour délivrer une offre de services permettant de mieux accompagner les agents dans la valorisation et l'enrichissement de leur parcours professionnel.

Sur chacune de ses étapes, elle apporte aide et outils aux agents pour construire et/ou consolider leurs projets individuels.

Les services d'accueil de la caravane peuvent en fonction de leurs possibilités, mettre à disposition de leurs agents, un espace d'information portant sur des thématiques relevant des ressources humaines. À titre d'exemple, le rectorat, première administration à accueillir la caravane, a choisi de présenter des métiers peu connus dans son administration et de communiquer sur les dispositifs individuels de formation (CPF-VAE).



Plaquette de présentation

« Bourse de mobilité inter-établissements » (INSA de Rennes)

La Bourse de mobilité inter-établissements de l'enseignement supérieur est un dispositif de mobilités croisées fondé sur l'échange de postes et basé sur les intentions de mobilité formulées par les agents, afin de démultiplier les possibilités de mouvements.

Ce dispositif s'appuie sur un algorithme développé par des chercheurs de l'institut en interne pour analyser les vœux des agents sur de futurs postes vacants et le classement des candidats par les services recruteurs à la suite d'un événementiel de type « job dating ».

[Vidéo de présentation du dispositif](#)



Extrait de la vidéo

« PassInnov » (Mission innovation, SG Bercy)

Le PassInnov est un parcours à la carte de 10 modules pour apprendre à travailler autrement. Conçu et piloté par la Mission Innovation du Secrétariat général, il est ouvert à tous les collaborateurs des ministères économiques et financiers.

En 1h30 et sur l'heure de la pause méridienne, les participants testent et expérimentent des outils collaboratifs et des démarches innovantes qui permettent de travailler sur des compétences transversales, sources d'une meilleure collaboration et aussi sur les postures. Les modules proposés permettent de tout "comprendre" sur le retour d'expérience, l'écoute, le pitch, la facilitation graphique, la créativité, l'intelligence collective...

Le petit plus du parcours : après chaque module, les participants reçoivent un tuto pour le refaire au bureau.

Le PassInnov en 2019

Lauréat du Fond d'Innovation RH



200 collaborateurs des MEF engagés dans le parcours



88% des participants le recommandent à leurs collègues

6

participants sur 10 reviennent après avoir suivi un modules



Le PassInnov, c'est un parcours en dix modules pour apprendre à travailler autrement



Lors de chaque module, vous testez et expérimentez des outils collaboratifs et des démarches innovantes

Plaquette de présentation

« Programme de promotion et développement des talents » (Direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale)

Le programme mentorat de la DCRFPN a pour ambition d'accompagner et de favoriser la montée en compétence d'un nombre important d'agents et de renforcer leur chance de construire un parcours d'évolution professionnel.

Ce programme vise à mettre en relation un mentor, ayant une expérience des exigences de la fonction d'officier, avec un agent désireux de développer ses compétences et de bénéficier de la promotion sociale.

Dès les premiers échanges, l'agent exprime ses besoins et ses objectifs en s'appuyant sur le questionnement et le soutien du mentor. Ensemble, ils définissent les modalités de leurs rencontres en s'ajustant sur les impératifs du calendrier du concours. La relation repose sur les principes de confiance, d'écoute, de bienveillance, de confidentialité qui sont au cœur de ce programme. Le mentor aide le candidat à maintenir sa motivation dans la durée, il le stimule, l'encourage et l'aide à prendre confiance.

La DCRFPN s'engage à :

- mettre en place des moyens matériels et humains pour promouvoir, renforcer et reconnaître l'effort de solidarité entre les agents de la police nationale.
- proposer une formation aux agents qui souhaitent professionnaliser la qualité de leur accompagnement.
- organiser des espaces collaboratifs d'échange.
- soutenir le binôme individuellement face aux éventuelles difficultés rencontrées.



Charte du programme Mentorat

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

« Parcours d'accompagnement des managers » (DIRECCTE des Hauts de France)

La DIRECCTE des Hauts-De-France a conçu un plan d'accompagnement professionnel des encadrants adapté au contexte actuel des réformes.

Ce parcours de formation à destination de l'ensemble des encadrants intermédiaires s'articule autour d'un module classique relatif aux fondements du management complété par des modules plus spécifiques en lien avec l'actualité tels que les enjeux, les risques et les opportunités du changement, les freins et les leviers du management à distance ou la conduite de projets.

ETRE MANAGER DANS UNE PERIODE DE CHANGEMENTS ET SAVOIR SE PRESERVER

THEMES TRAITES	INTERVENTION DU FORMATEUR	IMPLICATION DES STAGIAIRES	METHODES ET SUPPORTS																											
<p>Prendre en compte la complexité, l'incertitude et la nécessité de la prise de décision. Se positionner comme acteur des fonctions de pilotage, en qualité d'aide à la décision</p> <p>Les niveaux d'intervention du manager</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identification des problèmes ▪ Analyse de la situation ▪ Comparaison des solutions envisageable ▪ Identification des choix ▪ Mise en œuvre des plans d'action <p>Mise en place d'un management transversal avec un lien fonctionnel entre les différents acteurs. Définition et apports du management transversal et son enjeu dans une conduite de projet.</p> <p>Etre acteur dans un projet, en tant que responsable ou contributeur</p> <p>Fiche individuelle</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Participatif</th> <th>persuasif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Facilitateur</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Contributeur</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Animateur</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Participatif	persuasif	Facilitateur			Contributeur			Animateur			<p>En partant de cas concrets basés sur des éléments existant au sein des services l'intervenant fait travailler les participants en sous-groupe sur les processus de décision et le positionnement choisi pour intervenir avec efficacité.</p> <p>Réflexion de chaque sous-groupe sur les questions à résoudre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur quoi porte la réflexion ? ▪ Quels sont les solutions envisageables ? ▪ Quels sont les avantages et les inconvénients ? ▪ Quelle est la solution la mieux adaptée ? ▪ Quelles sont les actions à entreprendre ? <p>Le management transversal c'est « le pilotage et l'animation de ressources (humaines, financières, matérielles) appartenant à des entités hiérarchiques distinctes mais regroupées dans le cadre d'un projet ou d'une activité commune ».</p> <p>Présentation et échanges sur les phases de décision utiles dans la mise en œuvre du changement. La réflexion avant d'agir. La limitation des choix. Ne pas craindre les conséquences de sa décision. Faire confiance à son intuition. Ne plus remettre en question la décision. L'intervenant rappelle les points clés permettant de réussir l'accompagnement du changement.</p>	<p>Les groupes travaillent sur des matrices existantes ou fournies par l'intervenant afin de déterminer le positionnement que chacun va adopter afin de remplir pleinement sa mission d'aide à la décision.</p> <p>Utilisation de matrice permettant d'identifier les méthodes, les caractéristiques et le moment d'utilisation.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Implications des différents acteurs</th> </tr> <tr> <th>Méthodes Niveau investissement</th> <th>Caractéristiques</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>=</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>-</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>En partant du vécu des stagiaires sur les opérations de management transversal il est demandé aux participants de se mettre en sous-groupe pour travailler sur les modes de management (facilitateur, contributeur, animateur) à mettre en place pour exercer sa mission de chef de projet sans avoir de pouvoir hiérarchique. Synthèse des travaux de chacun. - Quels sont les moyens que je peux proposer ? - Avec quel interlocuteur je travaille ? - Quelles sont les limites de mon management et de mon champ d'action ? - A qui dois-je rendre compte ?</p>	Implications des différents acteurs			Méthodes Niveau investissement	Caractéristiques	Utilisation	+			=			-			<p>Apports sur les outils de pilotage.</p> <p>Travaux en sous-groupe</p> <p>Echange en grand groupe</p> <p>Réflexion en groupe et restitution avec échanges sur les pratiques possibles à mettre en œuvre.</p> <p>Apports de l'intervenant.</p>
	Participatif	persuasif																												
Facilitateur																														
Contributeur																														
Animateur																														
Implications des différents acteurs																														
Méthodes Niveau investissement	Caractéristiques	Utilisation																												
+																														
=																														
-																														
<p>Appréhender les leviers, freins et résistances au changement. Savoir construire des stratégies de changement efficaces.</p>	<p>En fonction des éléments présentés par chacun l'intervenant fait des apports sur ce qu'il y lieu de prendre en compte et de corriger dans sa stratégie managériale pour s'assurer que chaque</p>	<p>Face aux difficultés rencontrés par certain et au blocage persistant, en sous- groupe les participants échangent pour trouver des solutions afin que chacun continue à trouver du sens dans ce</p>	<p>Echanges.</p> <p>Travaux en sous-groupe avec production d'idées sur les</p>																											

Extrait du contenu de la formation

« Scènes de Managers » (PFRH Océan Indien)

Le projet a permis à 89 managers de bénéficier de plusieurs actions visant à intégrer des connaissances fondamentales en matière de management ainsi qu'une prise de conscience, au travers du théâtre-forum, des différentes postures d'encadrement.

La PFRH Océan Indien a fait le choix d'une animation apprenante, basée sur les principes de la pédagogie active, à savoir :

- des sketches ou saynètes pédagogiques basées sur la mécanique du théâtre forum mettant en relief de réelles problématiques liées au management,
- un quiz interactif permettant une reformulation ludique des connaissances sur un thème précis.

Cet effet miroir au travers du théâtre forum permettant de poser un regard sur les situations vécues et de les mettre en scène pour comprendre les jeux d'acteurs.



Affiche du séminaire

« Atelier coopératif » (Rectorat de l'académie de Besançon)

Le rectorat de Besançon s'est doté d'un atelier coopératif, à la fois lieu d'incubation, de facilitation et de capitalisation des pratiques coopératives. Cet atelier naît du besoin de rendre visibles, possibles et stimulantes les opportunités de coopérations au sein de l'institution et d'épanouir celle-ci comme un être vivant collectif. Il s'inscrit dans la dynamique d'émergence des « espaces tous risques » expérimentés par les Ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Afin de réaliser ses missions, l'atelier coopératif se décline sous trois formes :

- Un fonctionnement hebdomadaire concernant l'appui méthodologique des projets d'évolution des organisations
- Des interventions ponctuelles à travers l'organisation de formations par des professionnels ou des pairs,
- L'émergence d'une communauté de pratiques.

L'atelier est conçu pour les agents comme un espace ouvert dont ils se saisissent. Les projets sont réalisés et co-construits avec les participants, permettant de tester de nouvelles façons de travailler, de nouveaux processus de fonctionnement.



Illustration du séminaire sur l'atelier coopératif

« Et si on mettait en scène les situations du changement ? » (DDT de la Mayenne)

La direction départementale des territoires de la Mayenne a organisé un séminaire au bénéfice de ses managers en proposant un format innovant de type « world-café-théâtre ».

Cette rencontre avait pour ambition de travailler sur le changement par une alternance de scènes de théâtre et d'ateliers participatifs. Le séminaire s'est déroulé le 23 mai 2019 en présence de 32 cadres de la direction départementale des territoires. Chaque mise en situation a donné lieu à des apports pédagogiques.

Quatre axes de scénarios ont été développés au cours de cette journée :

- Remotiver un agent en période de changement
- Communiquer une information un changement
- Se positionner en tant que leader
- Contribuer et préserver la qualité de vie au travail

Pour compléter ce séminaire, un document pédagogique portant notamment sur l'écoute active, l'empathie, l'assertivité, le changement et le leadership a été remis aux participants.

Accompagner et conduire le changement à la DDT de la Mayenne grâce au théâtre et des mises en situation - Séminaire des cadres du 23 mai 2019.

Le séminaire s'est déroulé en présence de 32 cadres de la DDT.



Démarche :

- Saynète réalisée par les acteurs consultants
 - Debriefing à chaud en atelier restreint
 - Mise en situation et échanges sur les outils à mettre en œuvre dans le cas étudié.



Photos du séminaire

« MATRICE 37 : Manager, Accompagner, Transformer, Innover, Construire l'Etat en Indre-et-Loire » (Préfecture Indre-et-Loire)

La démarche MATRICE 37 facilite la mise en œuvre du secrétariat général commun et de la nouvelle direction départementale de l'insertion. Il s'agit de mener une action de développement d'une équipe interministérielle des directeurs pour co-construire la méthodologie de la transformation des services d'Indre-et-Loire.

Cette démarche s'est déclinée en trois actions :

1. l'analyse individuelle des leviers, besoins, atouts et compétences de chaque membre de l'équipe projet ;
2. l'accompagnement des préfigurateurs pour co-construire les réorganisations, renforcer une culture inter-services, repenser les organisations de manière transversale, mieux porter les politiques publiques et anticiper les transformations de l'Etat, inventer les nouvelles postures professionnelles, favoriser les échanges de bonnes pratiques, le co-développement ;
3. la transmission d'outils méthodologiques (management et technique) pour mener à bien ces profondes restructurations dans un calendrier resserré et avec des contraintes d'organisations descendantes. Leur permettre enfin de diffuser au sein de chacune des directions cette posture managériale d'ouverture et d'intelligence collective.

Des outils ont été mis à la disposition des chefs de projet sur la communication au sein d'une équipe, notamment, une grille de conduite des entretiens individuels des agents pour mesurer leur implication sur le projet et une grille d'analyse sur la constitution d'ateliers de revue des missions.

« Soutenir et accompagner les cadres de la région Bretagne, innover de nouvelles pratiques managériales et s'adapter à la modernisation de l'action publique »
(DDTM des Côtes-d'Armor)

La direction départementale des territoires et de la mer (DDTM) des Côtes d'Armor a mis en place un certain nombre d'actions au profit des services relevant de l'administration territoriale de l'Etat en Bretagne.

Une hotline composée de psychologues pour une écoute et un soutien managérial a été mise à disposition des encadrants à titre expérimental sur une période de 8 mois. Ce service d'appui ponctuel vise à aider les encadrants confrontés à un problème de management individuel, interindividuel ou collectif ou encore à les préparer avant une échéance importante.

Une formation des cadres proposée en interministériel portant sur les pratiques managériales est venue compléter cette offre de service. Les objectifs poursuivis par cette formation ont été les suivants :

- Mieux se connaître et développer sa capacité à communiquer et à manager ;
- Développer un management individualisé ;
- Anticiper et prévenir les situations conflictuelles au sein de l'équipe.

Hot Line managériale

Un service d'appui ponctuel et « orienté action » pour aider les cadres

à avancer dans la résolution de leurs problèmes de management

Ce service peut vous intéresser si vous souhaitez avancer dans la **résolution d'un problème de management individuel/interindividuel** (agent en difficulté, résolution d'un conflit ...) **ou collectif** (optimisation de l'organisation, amélioration du pilotage, création d'une dynamique collective, remobilisation de l'équipe ...) ou encore **préparer une échéance importante** (entretien sensible, réunion à enjeu, séminaire d'équipe ...)

En quoi consiste l'appui proposé ?

La prestation se déroule dans le cadre d'**entretiens téléphoniques** de durée variable (une heure à une heure et demie en général) avec une consultante spécialisée dans l'accompagnement managérial des cadres du secteur public. Généralement, un seul entretien suffit à explorer la problématique et imaginer ensemble des pistes. Si cela est nécessaire, plusieurs entretiens successifs peuvent être envisagés.

Que pouvez-vous en attendre ?

Une **prise de recul** sur votre situation. **Des pistes de travail ou de réflexion** pour agir de façon concrète ou ajuster votre positionnement managérial.

Selon quels principes et dans quel esprit se déroulent les entretiens ?

La confidentialité des échanges est garantie. L'accompagnement vise l'atteinte des objectifs que vous vous fixez et se place au service du développement de vos capacités managériales, de votre autonomie et de votre capacité à vous positionner dans les situations marquées par la complexité.

Il se déploie dans le respect de votre cadre de référence, de vos contraintes et de celles de l'environnement dans lequel vous agissez.

L'intervenante de ce fait, est amenée à vous questionner, confronter, inspirer, suggérer plutôt que de vous « donner la solution ».

Faut-il préparer l'entretien ?

Aucune préparation particulière n'est requise au sens strict. Toutefois, il est souhaitable de clarifier, avant l'échange, ce que vous en attendez.

Comment prendre rendez-vous ?

Vous pouvez directement prendre contact par courriel (voir au verso) en indiquant, si nécessaire, vos disponibilités et échéances. L'intervenante vous répondra sous 48 heures en vous proposant un créneau d'échange.

Affiche de présentation de la prestation

« Le Dre'Lab : organisation apprenante » (DREAL Auvergne-Rhône-Alpes)

Afin de poursuivre la dynamique engagée avec la création en 2018 d'un lieu dédié à l'intelligence collective dénommé le Dre'Lab, la DREAL d'Auvergne-Rhône-Alpes a souhaité former l'équipe-projet de ce laboratoire d'innovation publique à une démarche apprenante en faisant appel à un ensemble de méthodes d'intelligence collective et d'accompagnement au changement.

L'équipe projet, en s'appropriant cette démarche, est désormais en mesure d'accompagner les projets portés par la DREAL dans une logique apprenante et innovante et ainsi participer à la diffusion de nouvelles pratiques de travail et d'organisation afin de sensibiliser les agents à de nouvelles postures notamment l'intelligence collective, mais également des agents issus d'autres structures telles que directions départementales de l'Ain et du Rhône.



Photo de l'atelier de créativité

« Innovations managériales à la DDTM 29 » (DDTM du Finistère)

S'appuyant sur des méthodes ludiques, participatives et l'intervention d'une troupe de théâtre spécialisée, un séminaire portant sur le management a été organisé pour l'ensemble des agents et encadrants de la DDTM du Finistère (300 personnes).

Les thématiques retenues lors du théâtre forum ont été les suivantes :

- la gestion en mode projet qui permet de fédérer et reconnaître les compétences individuelles au sein du service ;
- le développement du télétravail et du travail en site distant qui participent à la qualité de vie au travail mais induisent de nouveaux modes d'organisation et d'échanges entre les agents et avec leur encadrement ;
- les nouveaux modes de management (l'apprentissage collaboratif, le management « participatif », « assertif », « agile »...).

« Démarche d'accompagnement des cadres de l'AP-HP dans ses étapes de transformation » (APHP - DRH)

Ce projet vise au déploiement d'une démarche déjà engagée mettant à disposition de l'encadrement médical et non médical, un ensemble de ressources managériales, visant l'appropriation de concepts, d'outils, de méthodes et surtout de co - construction (à travers les témoignages et les partages d'expériences) composé à la fois de documents, d'articles, de témoignages, de partage d'expériences avec le passage en extranet du site intranet intitulé AP-HP management (consultation en privé sur tablette, smartphone).

Le projet comporte plusieurs volets notamment la mise en place d'ateliers de co-construction, des séquences de coaching collectif et la réalisation d'un outil.

UN ESPACE DE REFERENCE POUR LA COMMUNAUTE MANAGERIALE DE L'AP-HP !



The screenshot shows the AP-HP Management website interface. At the top, there's a navigation bar with 'AP-HP Management' and 'ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS'. Below, there are several content cards: 'Diversité : Testez vos connaissances' with a lightbulb image, 'Fiche pratique : Comment dépasser les préjugés dans une équipe diversifiée ?' with a cityscape image, and 'PARTAGE D'EXPERIENCE : Les enjeux de la diversité' with a video thumbnail. A search bar and navigation icons are also visible.

🎯

Des objectifs

- Renforcer les connaissances et les savoir-faire managériaux
- Favoriser les échanges, capitaliser les expériences et promouvoir les modes de fonctionnement innovants
- Faciliter le management des équipes et des projets
- Accompagner les transformations de l'institution
- ➔ Contribuer à l'efficacité des organisations



ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

Extrait du site

« Concours Flash » (Ministère de l'Intérieur)

Le projet porte sur l'organisation d'un concours flash pour les ingénieurs des systèmes d'information et de communication afin de faciliter le recrutement de candidats dans un contexte de concurrence élevée.

Les principales actions du projet ont porté sur une campagne de communication importante lancée sur les sites internet de sept ministères et les différents comptes Twitter institutionnels.

L'ouverture du concours a également été publiée sur le site de Pôle emploi sur Indeed, Monster et LinkedIn. Un film de présentation des missions exercées par les ingénieurs des systèmes d'information et de communication a été réalisé et diffusé sur [internet](#) à l'attention des futurs candidats.

Ce plan de communication a été relayé auprès des écoles afin de s'assurer de l'intérêt du concours Flash et d'attirer de jeunes diplômés.

Cette démarche a permis de réduire les délais de procédure entre la date d'ouverture du concours et l'affectation des candidats qui s'est déroulée sur 5 mois au lieu de 9 mois.



Extrait de la vidéo

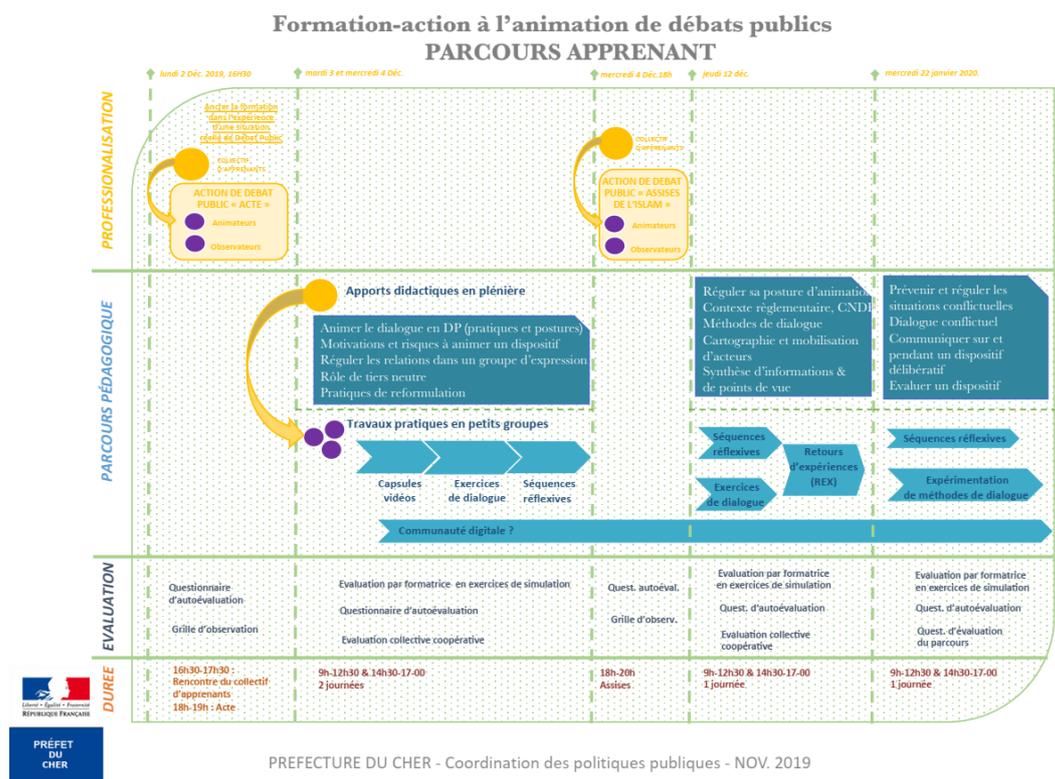
« Je concerte, Tu débats, Il s'exprime ! Formation-action à l'animation du débat public » (Préfecture du Cher)

Le cadre des concertations conduit les cadres, souvent experts techniques, à devoir développer de nouveaux savoir-être tels que l'écoute mutuelle entre tous les participants, la neutralité dans le débat, la capacité à synthétiser les points de convergence/divergence lors d'un débat.

Le projet s'inscrit à la fois dans une dynamique de formation des cadres et dans la nécessité de répondre à un nouveau besoin émergent : la demande de débats publics dans la construction de projets de territoire par exemple.

Sur la base de cadres volontaires, une équipe interministérielle a été constituée et formée afin d'apporter toutes les garanties au bon déroulement d'un débat public (concertation des parties prenantes).

Les membres de cette équipe sont à la disposition de l'ensemble des services de l'État dans le Cher pour aider à la conception, à l'animation et à la restitution des débats.



Contenu de la formation

« Améliorer le travailler ensemble » (Parc amazonien de Guyane, Parc national)

Plus d'une centaine d'agents ont bénéficié d'une formation portant sur la "communication non violente", visant notamment à renforcer la dynamique collaborative au sein des services du Parc amazonien de Guyane.

Cette formation innovante, qui est venue compléter des formations plus individuelles et techniques liées aux métiers, a permis de renforcer les capacités d'échange entre les agents et les services de cultures très éloignées afin de leur permettre de travailler ensemble dans un objectif commun.



Photos du personnel du parc Amazonie de Guyane

« Implémentation d'un Réseau Innovation & Développement » (Centre d'action sociale de la Ville de Paris)

Le centre d'action sociale a mis en place un nouveau réseau d'ambassadeurs de l'innovation composé d'encadrants de toutes catégories et de toutes sous-directions confondues visant à créer de la transversalité, de l'échange, de la réflexion et de la co-construction dans les pratiques managériales. Des encadrants volontaires ont pu expérimenter des modalités de travail participatives et collaboratives, en vue d'une appropriation personnelle et collective.

Des réunions régulières sont organisées au sein de ce nouveau réseau afin de conforter les pratiques innovantes en matière de management.

En 2019

- **1 objectif** : ouvrir la culture managériale du CASVP sur l'innovation grâce au partage d'expérience et à la formation
- **1 appel à volontariat** auprès des 780 managers du CASVP → 50 candidatures reçues
- **36 managers retenus**, en poste dans tous les services et établissements des 5 sous-directions du CASVP
- **1 mise en réseau autour d'une envie commune** : acquérir la posture managériale inhérente au travail collaboratif
- **1 besoin commun** : relever les défis posés par les enjeux liés à la transformation de l'action publique
- **1 levier** : l'intelligence collective comme vecteur d'investissement et de participation pour l'ensemble des agents
- **1 soutien financier** : la DGAFP, via une subvention du Fonds d'Innovation RH 2019
- **1 accompagnement** par deux consultantes spécialisées dans les méthodes de co-construction
- **4 groupes de travail et de réflexion** supervisés par ces consultantes, favorisant la transversalité
- **4 ateliers d'expérimentation** des méthodes d'intelligence collective pour chacun de ces 4 groupes
- **4 journées de formation** au management participatif

id Réseau INNOVATION & DÉVELOPPEMENT

Le Réseau ID
(Innovation & Développement)
du Centre d'action sociale
de la Ville de Paris (CASVP)

CENTRE D'ACTION SOCIALE VILLE DE PARIS | **id Réseau** INNOVATION & DÉVELOPPEMENT

Plaquette de présentation du réseau ID

« Coursus managériaux et intelligence émotionnelle » (DRH des ministères sociaux)

L'objet du projet est d'intégrer l'intelligence émotionnelle dans le cursus managérial à la DRH des ministères sociaux, en vue d'une mise en œuvre dans l'ensemble de ses entités. Ce projet se donne pour objectif d'accompagner les managers afin qu'ils développent de nouvelles pratiques professionnelles leur permettant notamment de faire face à l'évolution des organisations.

Les modalités d'intervention permettant d'intégrer l'intelligence émotionnelle dans l'ensemble des pratiques managériales sont la formation, l'accompagnement, le co-développement et les communautés de pratiques managériales.

Le projet se traduit par la production d'un :

- recueil d'expériences de l'équipe projet, consignés par écrit dans un document de benchmark qui intègre également la production d'articles universitaires notamment ;
- document de propositions intégrant l'intelligence émotionnelle dans les différentes dimensions RH d'accompagnement au développement managérial ;
- document de communication pour permettre un appel à candidatures pour l'expérimentation ;
- cahier des charges de l'expérimentation ;
- document de retour d'expériences suite aux expérimentations contenant des éléments de préconisation, des points de vigilance et de prise en compte de différents contextes notamment.



LE CAMPUS MANAGERIAL : l'espace numérique du Pôle d'accompagnement du management, des organisations et de l'intelligence collective. Accédez à l'offre d'appui au management destinée à tous ceux qui ont la responsabilité d'équipes, de projet, mais aussi à ceux qui aspirent à exercer ce type de missions.

L'OFFRE DU PÔLE
VOUS êtes un nouveau manager ou un manager confirmé, ou vous avez le projet d'assurer ce type de responsabilité :
Vous avez besoin de parler management, vous souhaitez un appui individualisé, vous êtes intéressé par l'une de nos nombreuses formations au management, vous souhaitez un accompagnement collectif ou un atelier de créativité de votre équipe, vous avez envie d'échanger avec vos pairs en co-développement ou dans le cadre d'une communauté de pratique en ligne,
NOUS VOUS proposons toute une palette d'appuis pour répondre à vos

L'ACTU
Management pendant la crise sanitaire
• Manager pendant la crise sanitaire
• Organiser des RETEX pour intégrer les bonnes pratiques de fonctionnement de l'équipe

LA FAB'LAB DU MANAGER
WEBINAIRES DU CAMPUS
Manager en période de COVID
Date : 5 octobre de 17h à 18h30

«Donner du sens aux organisations » (SGAR/PFRH Provence Alpes Côte d'Azur)

Pour sensibiliser les agents publics sur le sens des missions au sein des organisations publiques, la plateforme régionale des ressources humaines de la région Paca propose une vidéo (20mn) animée par son conseiller en organisation du travail.

Dans un format volontairement court et décalé, en s'appuyant sur des présentations de cas concrets, le conseiller en organisation du travail réexamine la véritable dimension de la notion de sens, en se focalisant sur la dimension humaine qui la compose. L'auditeur est amené à s'interroger sur ses propres représentations de ce sujet et sur l'impact qu'elles peuvent avoir dans ses pratiques managériales.

La vidéo intitulée : [« Donner du sens aux organisations »](#)



Extrait de la vidéo

« Parcours Empreinte digitale » (SGAR Auvergne-Rhône-Alpes)

Le projet « empreinte digitale » accompagne la montée en compétences des agents dans le cadre de la transformation numérique de l'administration. Ce jeu sérieux permet de développer la culture numérique des participants et de diffuser les bonnes pratiques. Il fait découvrir 15 outils numériques essentiels et efficaces qui permettent d'éviter de recourir systématiquement à la messagerie électronique. Le jeu de plateau mobilise collectivement des agents dans des séances de découvertes et de défis animées par un agent assurant le rôle d'ambassadeur du numérique.

Ce jeu permet :

- de s'approprier des outils techniques ;
- de présenter le bon outil en fonction de son usage ;
- de développer une culture numérique auprès des participants ;
- de diffuser de bonnes pratiques digitales.

[Lien vers la vidéo de présentation](#)



Photos d'une séance de jeu

« Pieds agiles et tête collaborative » (DDTM Hérault)

Le projet se traduit par un « parcours apprenant » à destination des cadres, afin de développer des pratiques innovantes et collaboratives. Il comporte une phase de sensibilisation et de découverte, une journée d'immersion et d'expérimentation de plusieurs méthodes sur des problématiques concrètes, puis des ateliers d'acquisition de compétences et une phase de mise en œuvre de projets.



Photos des participants

« BIP : Bercy innovation participative » (SG de Bercy)

Le projet Bercy Innovation Participative (BIP) permet, au travers d'une plateforme web, de soumettre des projets innovants liés à la vie quotidienne des agents à une communauté d'agents pour obtenir des votes et un financement utilisant la technologie de la chaîne de blocs (blockchain), selon le fonctionnement suivant :

- l'administration distribue des jetons virtuels (tokens) aux agents qui seront utilisés pour valoriser les initiatives ou contribuer virtuellement au financement d'un projet ;
- les porteurs de projets proposent une idée à la communauté en précisant un chiffrage et en sollicitant le vote des autres participants ;
- chaque agent vote en utilisant les jetons reçus et dès qu'un projet obtient suffisamment de jetons numériques, il est développé en interne.

The screenshot displays the user interface of the BIP platform. At the top, there is a navigation bar with the French flag, a user profile for 'Leila.DAOUDI' with 135 tokens, and various utility icons. Below this, a grid of four categories is shown: 'INITIATIVES ET IDÉES LIÉES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL', 'INITIATIVES ET IDÉES LIÉES AUX PROCESS RH', 'PRATIQUES LIÉES À LA SANTÉ/BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL', and 'AUTRES INITIATIVES ET IDÉES À GARDER'. A dropdown menu is set to 'Idées les plus likées'. The main content area features four project cards, each with a title, a brief description, and engagement metrics (likes, comments, shares).

Idées les plus likées

- Formons aux "soft skills" nos télémanagers de demain!**
La montée en puissance du télétravail pendant la période de confinement a changé notre regard sur le rôle et les missions des collaborateurs mais aussi de...
24 juin 2020 | 3 | 31 | 0
- Le télétravail pour tous**
Proposer aux cadres dirigeants des MEF, et notamment aux membres des Codir du SG, des administrations centrales, de la DGFiP, de la DGDDI, de l'INSEE, de la DGCCRF et...
15 juin 2020 | 3 | 30 | 0
- Le kit du parfait « onboarder » pour mieux accueillir un agent à...**
De nombreux services pendant cette période exceptionnelle ont dû gérer l'intégration à distance d'un agent qui avait réussi un concours ou un nouveau...
19 juin 2020 | 4 | 27 | 0
- Un serious game en ligne sur les métiers des MEF pour booster...**
Le recrutement, la recherche de la diversité des profils est un enjeu crucial pour un ministère qui compte 135 000 collaborateurs et propose plus de 160...
19 juin 2020 | 4 | 27 | 0

Copie d'écran de la plateforme BIP

« Co-construisons nos postures de demain » (DDT du Puy-de-Dôme)

La DDT du Puy-de-Dôme a organisé, une formation portant sur le management à destination d'une cinquantaine d'encadrants.

Cette action de formation, mise en œuvre avec l'appui du centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) de Clermont-Ferrand, s'est déroulée en 4 sessions de juin à octobre 2019 autour d'une approche ludique d'apprentissage des postures professionnelles avec l'appui d'un jeu de plateau intitulée « Youpi-Yaka », conçu par la DDT de Saône-et-Loire.

Ce jeu simule un projet de création de base de loisirs et met en scène les principaux acteurs concernés par l'aménagement du territoire.

L'objectif poursuivi de cette action de formation est de renforcer la capacité des équipes dans la conduite de projets, à construire ensemble une vision stratégique et à dialoguer avec les différents partenaires du territoire. Il s'agissait de simuler différents positionnements selon le rôle endossé (préfet, DDT, élu, association...), d'envisager les situations sous des angles différents, pour mieux comprendre la multiplicité des points de vue.



Photo d'une séance de jeu

« DDCS Isère demain ensemble » (DDCS de l'Isère)

La démarche de renforcement de la cohésion des équipes au sein de la direction départementale de la cohésion sociale de l'Isère s'est traduite par l'organisation d'une journée d'équi-coaching au bénéfice de l'équipe de direction, pour travailler sur la notion de confiance et aborder, d'une façon originale, la posture managériale et la coopération en utilisant la relation avec le cheval.

Cette expérimentation avec le cheval a permis de confronter les encadrants à un contexte inconnu ou inhabituel les conduisant à réfléchir sur leur posture managériale.

Cette expérience très immersive et les temps individuels et collectifs tenus à l'issue de cette journée ont permis d'objectiver un certain nombre de limites et d'axes d'évolution, à titre personnel comme au sein de l'équipe.

Cette action a été complétée par une journée présentée dans un format « world-café » à destination de l'ensemble des agents de la direction animée par les chefs de pôles afin de favoriser la cohésion et l'appropriation d'objectifs partagés.



Photo d'une séance de coaching avec un manager

« Diffuser une culture renouvelée de la relation à l'utilisateur » (Préfecture du Loiret et de l'Eure-et-Loir)

Dans le cadre de la mise en place de la téléconsultation avec les usagers au sein des départements du Loiret et d'Eure-et-Loir, les agents des Maisons de services au public (MSAP) ont bénéficié d'un accompagnement pour conduire le changement et définir de manière participative une nouvelle organisation du travail intégrant les entretiens à distance avec les usagers.

Il s'agissait, au travers de ce projet, de moderniser l'action publique et de développer de nouvelles formes d'organisation du travail en vue d'améliorer la qualité du service rendu à l'utilisateur et de faciliter les conditions d'exercice des agents en intégrant une dimension digitale.

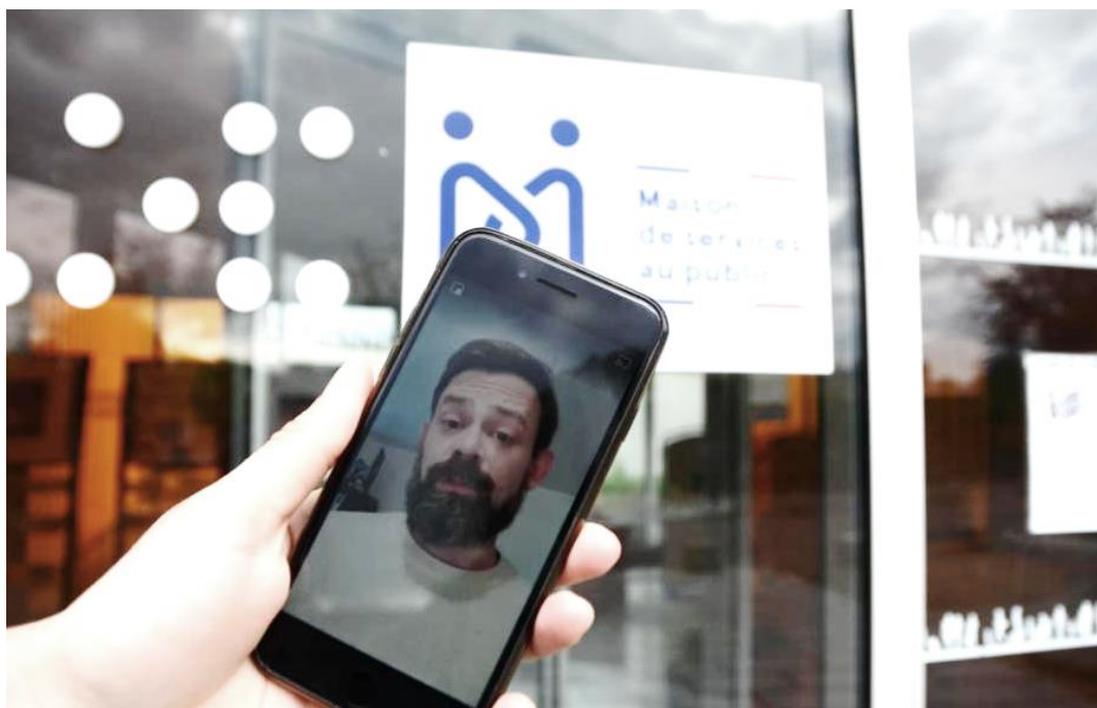


Photo d'une téléconsultation devant une maison de service public

« Parlons compétences » (SGAR Bourgogne Franche Comté et SGAR Pays de la Loire)

Le projet vise d'une part à acculturer les agents à la notion de mobilité et de compétences mobilisables et d'autre part les managers et les conseillers mobilité carrière à l'approche d'une gestion des ressources humaines par les compétences en utilisant une application dédiée.

L'objectif de la deuxième phase de ce projet, lauréat du FIRH en 2018, est d'élargir l'expérimentation engagée dans les deux régions Bourgogne Franche Comté et Pays de Loire en situation réelle, avec des services volontaires. Les managers et les agents ont pu bénéficier d'un accompagnement pour une bonne appropriation de l'outil.



Copie d'écran de l'application

« Création d'un groupe de managers ambassadeurs » (DDTM des Pyrénées Orientales)

Dans le cadre de ce projet d'accompagnement des managers, trois actions ont été mise en place au bénéfice des encadrants :

- Le coaching flash : ce dispositif s'est déroulé sous forme de séances individuelles en vue d'accompagner un cadre volontaire confronté à une problématique managériale. L'objectif recherché visait à faciliter la prise de recul et à guider le cadre afin de trouver des clefs pour résoudre un problème identifié.
- Le co-développement : deux groupes de pairs comprenant entre 6 et 8 agents se sont réunis afin d'échanger sur des problématiques managériales rencontrées par l'un d'eux. Cette action a renforcé la communauté de travail interministérielle en permettant aux participants de partager leurs préoccupations de cadres et de rechercher ensemble des solutions.

En complément des formations thématiques ont été proposées aux cadres volontaires sur les thèmes suivants :

- accompagner le changement, comment embarquer un groupe dans une dynamique positive ?
- comment dynamiser sa posture d'encadrant ?
- renforcer son assertivité et développer sa confiance en soi
- conduire des réunions efficaces

Cette démarche a permis de créer une communauté, de partager des expériences communes et de mieux accompagner les managers volontaires au sein de la sphère administrative départementale de l'État dans les Pyrénées-Orientales.



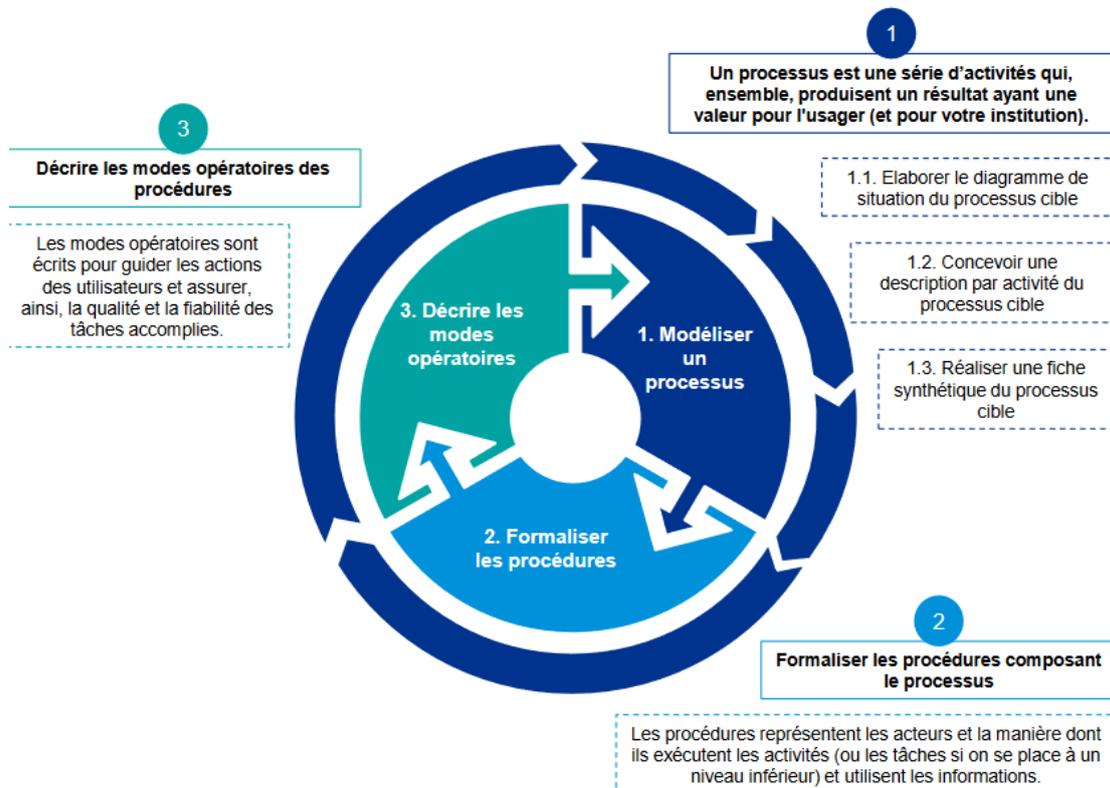
Photo d'un atelier de partage des expériences

« Accompagnement à la mise en place de plateformes à compétences mutualisées » (SGAR Centre Val de Loire)

Une équipe composée de la PFRH du centre Val de Loire, du centre de valorisation des ressources humaines de Tours et de la PFRH Nouvelle Aquitaine a été créée pour accompagner les services déconcentrés de l'Etat dans leur transformation et les aider dans la mise en place de plateformes à compétences mutualisées.

Le caractère innovant de ce projet repose sur le regroupement et la mutualisation de différents services identifiés (PFRH, CVRH) au sein de la région Centre Val de Loire et le caractère apprenant de l'équipe qui intègre plusieurs niveaux d'expertise pour développer une offre de prestation multiple (formations, coaching collectifs, entretiens individuels...).

Un projet d'organisation Quelques éléments de considération d'ensemble



Présentation de la prestation proposée

« CreTS - gestion et suivi dématérialisé du Crédit de Temps Syndical » (SG du Ministère de la transition écologique et solidaire)

Ce projet a pour ambition de réaliser une application informatique qui serait utilisée :

- par l'administration pour doter chaque organisation syndicale du crédit d'heures dont elle dispose et en assurer le suivi ;
- par les organisations syndicales pour ventiler ce crédit d'heures jusqu'aux agents bénéficiaires ;
- par les agents bénéficiaires pour établir leur demande d'autorisation d'absence en fonction du nombre d'heures nécessaire dont il bénéficie
- par le chef de service pour autoriser cette absence.

La dématérialisation de la gestion des autorisations d'absences au titre du crédit de temps syndical permet une plus grande souplesse et réactivité dans l'ajustement des dotations des organisations syndicales en cours d'année et un suivi optimisé des informations à faire figurer dans les bilans sociaux des différents services.

Ce projet, à vocation interministérielle, est actuellement à l'étude au CISIRH pour un déploiement plus important.

« Former pour mieux accompagner au changement » (EPLEFPA de Castelnaudary)

Le lycée agricole de Castelnaudary a souhaité accompagner ses équipes pédagogiques et l'équipe de direction afin d'appréhender les changements induits par la réforme de la formation professionnelle.

Le travail d'information et d'accompagnement des équipes du CFPPA a permis de libérer la parole sur toutes les préoccupations liées à l'activité de la formation professionnelle et de définir collectivement la stratégie à venir.

Une vidéo a été réalisée pour expliquer la démarche



Extraits de la vidéo de présentation du projet

« L'usager au cœur des processus RH » (Université Nice Sophia Antipolis)

Le projet porte sur une démarche d'amélioration des processus RH s'appuyant sur la pensée design. Il s'agit de formaliser collectivement le parcours des événements de vie d'un agent, d'en identifier les irritants et les besoins pour ensuite repenser les processus.

Pour les équipes, le principal enjeu est de mettre en œuvre des démarches projets permettant de se centrer sur l'expérience des agents-usagers pour tenir compte de leurs attentes et besoins prioritaires dans la conception et le déploiement des nouveaux services.

Au travers d'ateliers de créativité, permettant de renforcer l'adhésion aux évolutions et de prototyper les nouveaux services, les agents ont expérimenté de nouvelles méthodes de travail.



Photos des ateliers de créativité

« Expérimenter l'espace de travail du futur » (Préfecture de la région d'Île-de-France)

La démarche, qui a associé des agents publics issus de différentes administrations déconcentrées franciliennes, se décompose en deux volets :

- la conception d'un guide pratique pour designer un espace de travail du futur. Ce guide diffusé à toutes les administrations, contient notamment des méthodologies applicables à chaque étape de la création d'un nouvel espace de travail et identifie les enjeux pratiques pour le mettre en œuvre.
- la création d'un nouvel espace de travail de 300m² en flex office ouvert à tous les agents des services déconcentrés d'Ile de France dans des locaux cédés par la DRAC.

Visionner le guide : <https://sway.office.com/v5EhjmeCyjDU57k0?ref=Link&loc=mysways>



Maquette de présentation de l'espace de travail du futur

« Sous le Bonnet » (Préfecture de la région d'Île-de-France)

Sous le Bonnet est une série de vidéos innovantes au format court et sur-mesure qui vise à améliorer l'attractivité de la fonction publique avec la participation des agents.

Huit capsules vidéo au format questions réponses croisées avec une campagne de communication sur les réseaux sociaux ont été réalisées. L'objectif du projet « Sous le Bonnet » est d'offrir un nouveau support de communication pour moderniser, humaniser et valoriser la fonction publique, expliquer les missions exercées par les agents eux-mêmes

[Lien vers les vidéos](#)



Isabelle et Marta, professionnelles de la communication

Sophie et Clément, directrice d'hôpital et infirmier anesthésiste



Jessica et Julien, officiers sapeurs pompiers en Seine-et-Marne

Extraits des vidéos de la collection sous le bonnet

« Promouvoir l'égalité professionnelle » (DDCSPP de l'Orne)

Cette démarche élaborée avec l'ensemble des agents de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) visait à promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la structure.

Ce projet s'est traduit par un séminaire sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique et ses stéréotypes complété par des ateliers thématiques sur la mixité professionnelle, l'articulation des temps de vie et la communication non sexiste.

Stéréotypes et compétences associées aux 2 genres recherchés au travail			
Compétences dites masculines typiques du leadership		Compétences dites féminines typiques des postes d'assistance	
Savoir	Intelligence Logique Esprit de synthèse	Savoir	Intelligence intuitive Créativité
Savoir-faire	Sens de l'action Stratégie Leadership Autorité	Savoir-faire	Organisation Rigueur Sens du détail Travail en équipe
Savoir être	Négociation Gestion du stress Communication	Savoir-être	Ecoute Empathie Diplomatie Sensibilité

Exemples de communication	Évitez	Dites plutôt
	Journée de la femme	Journée internationale des droits des femmes
	Les droits de l'Homme / de l'homme	Les droits humains
	Sport féminin	Femmes dans le sport
	Entreprenariat au féminin	Création d'entreprises par des femmes
	Féminisation des instances dirigeantes	Accroissement du nombre de femmes dirigeantes

Présentation projetée au séminaire

« Construire un support ludo-pédagogique pour aborder le thème des agissements sexistes au travail dans les DDI » (DSAF)

Il s'agit ici de finaliser la création d'un support ludo-pédagogique (« jeu sérieux ») permettant, au sein des directions départementales interministérielles (DDI) d'aborder le thème des agissements sexistes au travail (dans la dimension de caractérisation des agissements sexistes) et faire évoluer durablement les représentations des agents ainsi que, à terme, les pratiques individuelles et collectives sur ce sujet.

Une diffusion physique du jeu auprès des 230 directions départementales interministérielles est programmée.



Photos d'une séance de jeu

« Outil d'auto-évaluation pour les employeurs dans le cadre de l'évolution professionnelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés » (SGAR/PFRH Provence Alpes Côte d'Azur)

Le projet a permis la réalisation d'un outil d'auto-évaluation à destination des employeurs des trois versants de la fonction publique afin d'améliorer les pratiques de non-discrimination et d'égalité des chances dans le parcours professionnel des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour chaque question, quatre réponses sont proposées dans une logique de graduation, afin de permettre à l'employeur de se positionner selon les actions menées au sein de son organisation.

Il s'agit d'un outil d'aide et de sensibilisation qui vise à permettre d'identifier les axes d'amélioration. Les réponses sont fondées sur du déclaratif et n'ont pas vocation à être contrôlées par un acteur externe certifié.

N°indicateur	Domaine	Questions	Propositions	Réponse retenue	Coefficient d'importance de l'indicateur	Note finale
Ind. 1	Maintien dans l'emploi	Une procédure de maintien dans l'emploi a-t-elle été mise en place ?	1. Aucune mesure ou procédure n'est mise en place. Les situations ne sont pas traitées. 2. Les situations sont traitées de manière empirique sans procédure formelle. 3. Une procédure formalisée de maintien dans l'emploi a été mise en place et est connue des acteurs RH. Son utilisation n'est pas suivie ni tracée. 4. Une procédure de maintien dans l'emploi a été mise en place et communiquée à l'ensemble des encadrants et agents. Les actions menées sont suivies et tracées dans une logique de transparence et d'optimisation continue		Coef 3	0
Ind. 2		Comment l'équité de traitement est garantie dans la gestion des situations de maintien dans l'emploi ?	1. La gestion de la situation est laissée à la charge de l'encadrant 2. L'analyse est menée par le médecin de prévention / médecin du travail, sans investigation complémentaire de l'établissement 3. L'analyse et la décision se font de manière pluridisciplinaire, sans que cela ne soit formalisé 4. L'établissement a mis en place une commission de maintien dans l'emploi réunissant un groupe de personnes définies, formées sur la notion de compensation raisonnable et assurant l'analyse et la prise de décision de manière tracée.		Coef 3	0
Ind. 3		Les solutions de maintien et de reclassement proposées et/ou retenues sont-elles tracées ?	1. Les solutions de maintien dans l'emploi ne sont pas tracées de manière formelle et centralisée. 2. Seuls les solutions retenues sont tracées. 3. L'ensemble des solutions envisagées et proposées, y compris celles non retenues sont conservées, par soucis de transparence et de traçabilité. 4. Des indicateurs de suivi concernant le maintien dans l'emploi ainsi que la mobilité /évolution des agents reclassés sont mis en place dans un souci d'optimisation continue et d'évaluation de la non-discrimination		Coef 2	0
Ind. 4		Quelles informations sont transmises aux agents par rapport à leurs droits ?	1. Les agents ne sont pas informés de leurs droits en matière de maintien dans l'emploi et de reclassement 2. L'information est transmise aux agents dans certains cas. Il n'y a pas de procédure formelle et tracée. 3. Une procédure a été formalisée afin que chaque agent concerné soit informé de ces droits dans les délais prévus. 4. Des contrôles sont réalisés pour s'assurer que la procédure est suivie.		Coef 2	0

Extrait du contenu de l'outil

La Bibliothèque des initiatives

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 de bonnes pratiques ou des retours d'expériences utiles à leur activité.

A ce titre, un nouveau site internet a été lancé par le Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'action et des comptes publics le 26 mars 2019, afin de recenser l'ensemble des bonnes pratiques et des expérimentations menées en matière de ressources humaines.

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

The screenshot displays the homepage of the 'Bibliothèque des initiatives' website. At the top, there is a navigation bar with the logo of the 'Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique' and the title 'BIBLIOTHÈQUE des INITIATIVES RH'. The main navigation menu includes: A PROPOS, LES INITIATIVES RH, ACTUALITÉS, CONTACT, and SE CONNECTER. A secondary menu lists various topics: Attractivité - Recrutement, Compétences, Conduite du changement, Dialogue social, Egalité - Diversité, Formation, Management, Mobilité et parcours, and Qualité de vie au travail. The central focus is a 'ZOOM' section featuring a video player for '15% - EPISODE 03 : C'est quoi le mansplaining ?'. To the left of the video is a text box with the title 'Découvrez le mansplaining avec la web-série 15 % sur l'égalité femmes / hommes dans la fonction publique' and a 'VOIR L'ACTUALITÉ' button. To the right is a 'DÉPOSER UNE INITIATIVE' button. Below the zoom section are two main categories: 'LES DERNIÈRES INITIATIVES' and 'LES INITIATIVES LES PLUS CONSULTÉES'. The 'LES DERNIÈRES INITIATIVES' section contains four cards: 'LE PLAN MIXTE DU MINISTÈRE DES ARMÉES', 'MUSEUM NATIONAL D'HISTOIRE NATURELLE' (Prevention of musculoskeletal disorders), 'Mots d'Elles' (podcast), and 'MATRICE 37 : Manager, Accompagner, Transformer, innover, Construire l'Etat...'. The 'LES INITIATIVES LES PLUS CONSULTÉES' section contains three cards: 'La mallette pédagogique du télétravail' (ranked 1st), 'Bourse de mobilité inter-établissements' (ranked 2nd), and 'Accompagnement du télétravail' (ranked 3rd).

REMERCIEMENTS

La DGAFP adresse ses remerciements aux porteurs de projets qui se mobilisent pour proposer, initier, mener à bien et partager leurs expérimentations.

La DGAFP remercie aussi ses 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.