

Bienvenue !

Présentation de la journée Lise Burgade, Capgemini Invent



Introduction: Les enjeux managériaux du projet de loi Fonction Publique

Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics

L'innovation managériale au service de la transformation publique

Thierry LE GOFF, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique

Parole d'experte: quelles compétences managériales demain ?

Aline SCOUARNEC, Professeur agrégé des Universités à Caen.

Parole d'acteur: le rôle des managers dans la transformation RH

Caroline GARDETTE, DRH du ministère de la culture

De quel accompagnement le manager a-t-il besoin face au défi de modernisation ?

Table-ronde :

- Fabienne DEBAUX, sous-directrice RH2-SDRH DGDDI, accompagnement managérial aux douanes. Les enjeux RH en douane et la formalisation d'un plan managérial directionnel.
- Stéphane LAGIER, chef de service, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- Isabelle BOURAÏMA, chef de Cabinet du Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et des Relations Sociales, Pole Emploi.
- Séverine DUROSELLE, directrice des Ressources Humaines du Château de Versailles, établissement public sous tutelle du ministère de la culture et du Minefi.



Introduction

Les enjeux managériaux du projet de loi Fonction Publique

Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat
auprès du Ministre de l'Action et des
Comptes Publics



Introduction: Les enjeux managériaux du projet de loi Fonction Publique

Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics

L'innovation managériale au service de la transformation publique

Thierry LE GOFF, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique

Parole d'experte: quelles compétences managériales demain ?

Aline SCOUARNEC, Professeur agrégé des Universités à Caen.

Parole d'acteur: le rôle des managers dans la transformation RH

Caroline GARDETTE, DRH du ministère de la culture

De quel accompagnement le manager a-t-il besoin face au défi de modernisation ?

Table-ronde :

- Fabienne DEBAUX, sous-directrice RH2-SDRH DGDDI, accompagnement managérial aux douanes. Les enjeux RH en douane et la formalisation d'un plan managérial directionnel.
- Stéphane LAGIER, chef de service, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- Isabelle BOURAÏMA, chef de Cabinet du Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et des Relations Sociales, Pole Emploi.
- Séverine DUROSELLE, directrice des Ressources Humaines du Château de Versailles, établissement public sous tutelle du ministère de la culture et du Minefi.



L'innovation managériale au service de la transformation publique

Thierry LE GOFF, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique



Introduction: Les enjeux managériaux du projet de loi Fonction Publique

Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics

L'innovation managériale au service de la transformation publique

Thierry LE GOFF, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique

Parole d'experte: quelles compétences managériales demain ?

Aline SCOUARNEC, Professeur agrégé des Universités à Caen.

Parole d'acteur: le rôle des managers dans la transformation RH

Caroline GARDETTE, DRH du ministère de la culture

De quel accompagnement le manager a-t-il besoin face au défi de modernisation ?

Table-ronde :

- Fabienne DEBAUX, sous-directrice RH2-SDRH DGDDI, accompagnement managérial aux douanes. Les enjeux RH en douane et la formalisation d'un plan managérial directionnel.
- Stéphane LAGIER, chef de service, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- Isabelle BOURAÏMA, chef de Cabinet du Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et des Relations Sociales, Pole Emploi.
- Séverine DUROSELLE, directrice des Ressources Humaines du Château de Versailles, établissement public sous tutelle du ministère de la culture et du Minefi.



Parole d'experte: Quelles compétences managériales demain ?

Aline SCOUARNEC, Professeur agrégé
des Universités à Caen.



Questions ? Réponses

SMS

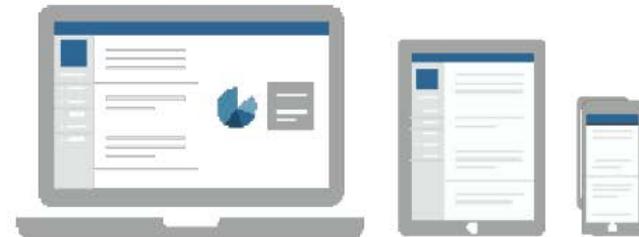
OU

INTERNET



Au **31 035 ?**

Tapez **emrh2019**
suivi d'un espace puis votre question



Sur **app.wisembly.com**

Entrez **emrh2019**
pour accéder au Wiz



Parole d'acteur :

Le rôle des managers dans la transformation RH

Caroline GARDETTE, DRH du Ministère de la Culture



Introduction: Les enjeux managériaux du projet de loi Fonction Publique

Olivier DUSSOPT, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics

L'innovation managériale au service de la transformation publique

Thierry LE GOFF, Directeur général de l'Administration et de la Fonction publique

Parole d'experte: quelles compétences managériales demain ?

Aline SCOUARNEC, Professeur agrégé des Universités à Caen.

Parole d'acteur: le rôle des managers dans la transformation RH

Caroline GARDETTE, DRH du ministère de la culture

De quel accompagnement le manager a-t-il besoin face au défi de modernisation ?

Table-ronde :

- Fabienne DEBAUX, sous-directrice RH2-SDRH DGDDI, accompagnement managérial aux douanes. Les enjeux RH en douane et la formalisation d'un plan managérial directionnel.
- Stéphane LAGIER, chef de service, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- Isabelle BOURAÏMA, chef de Cabinet du Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et des Relations Sociales, Pole Emploi.
- Séverine DUROSELLE, directrice des Ressources Humaines du Château de Versailles, établissement public sous tutelle du ministère de la culture et du Minefi.



Table ronde

De quel accompagnement le manager a-t-il besoin face au défi de modernisation ?

- Fabienne DEBAUX, sous-directrice RH2-SDRH DGDDI, l'accompagnement managérial aux douanes.
- Stéphane LAGIER, chef de service, Direction générale de l'administration et de la fonction publique.
- Isabelle BOURAÏMA, chef de Cabinet du Directeur Général Adjoint Ressources Humaines et des Relations Sociales, Pole Emploi.
- Séverine DUROSELLE, directrice des Ressources Humaines du Château de Versailles, établissement public sous tutelle du ministère de la culture et du Minefi.



Regard international:

Focus OCDE sur les pays ayant impulsé des expériences transposables en termes de management et de leadership

Stéphane JACOBZONE, Conseiller, Suivi et Evaluation des Politiques Publiques,
Direction de la Gouvernance Publique de l'OCDE

Ateliers d'intelligence collective

1. Quelles formations aux RH pour les cadres ?
2. Professionnaliser le recrutement en réduisant l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs
3. Culture Manager, PFRH et SGAR Centre-Val de Loire
4. Les neurosciences au service du développement personnel du manager
5. Le management de la diversité

Restitution des ateliers

Conclusion

Xavier MAIRE, sous-directeur de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, Direction générale de l'administration et de la fonction publique





PREPARER LES MANAGERS PUBLICS DE DEMAIN

*Que retenir des expériences OCDE en termes de
management et de leadership ?*

Stéphane JACOBZONE
OCDE Direction de la Gouvernance Publique

LE MANAGER PUBLIC DE DEMAIN

JOURNEE ECOLE DU MANAGEMENT ET DES RH – DGAFP
JEUDI 27 JUIN 2019



New challenges for public leadership

- Fast changing work environments, technologies and political developments
- Complex challenges that don't fit into organizational silos
- Uncertainty and volatility
- Need for new solutions

Le leadership et les aptitudes de la fonction publique

Recommandation de l'OCDE, 2019



01

Culture et Leadership guidés par des valeurs

1. Définir les valeurs
2. Aptitudes des dirigeants
3. FP Inclusive & sûre
4. Dynamique & Innovante

02

Aptitudes de la fonction publique

5. Compétences & aptitudes nécessaires
6. Employeur de choix
7. Mérite
8. Culture d'apprentissage
9. Reconnaître les performances

03

Fonction publique reactive et adaptable

10. Dispositif d'emploi public efficace
11. Approche stratégique
12. Mobilité et capacité d'adaptation
13. Conditions d'emploi transparentes
14. Implication des agents



1: Instaurer une culture et un leadership guidés par des valeurs et axés sur l'amélioration des retombées de l'action publique pour la société

Définir les valeurs de la fonction publique et favoriser une prise de décisions fondée sur ces valeurs

Renforcer les aptitudes des dirigeants de la fonction publique

Mettre en place **une fonction publique inclusive et sûre reflétant la diversité de la société** qu'elle représente

Développer une fonction publique **dynamique et innovante** adoptant une **logique de long terme pour la conception et la mise en œuvre de l'action publique et des services publics**



2: Investir dans les aptitudes de la fonction publique afin de mettre en place une fonction publique efficace et jugée digne de confiance

Recenser en permanence **les compétences et les aptitudes nécessaires** pour que la vision politique prenne corps sous forme de services produisant de la valeur pour la société

Attirer et retenir des employés dotés des compétences et des aptitudes requises sur le marché du travail

Recruter, sélectionner et promouvoir les candidats **au moyen de processus transparents, ouverts et au mérite**, afin de garantir un traitement juste et égal

Développer les compétences et aptitudes nécessaires en **créant une culture et un environnement propices à l'apprentissage** au sein de la fonction publique

Évaluer, récompenser et reconnaître **les performances, le talent et l'esprit d'initiative**



3: mettre au point des dispositifs d'emploi public **favorisant une fonction publique réactive et adaptable**, apte à faire face aux défis présents et émergents ainsi qu' aux changements de circonstances

Préciser les **responsabilités institutionnelles en matière de gestion des effectifs**, de façon à renforcer l'efficacité du dispositif d'emploi public

Élaborer une **démarche à long terme, stratégique et systématique en matière de gestion des effectifs**, fondée sur des données probantes et sur une planification inclusive

Mettre en place les conditions nécessaires à la **mobilité** interne et externe des agents et à la **capacité d'adaptation** des effectifs, de façon à faire coïncider les compétences et la demande

Définir et proposer des **conditions d'emploi** transparentes et correspondant aux fonctions du poste, en tenant compte des marchés du travail externe et interne

Veiller à ce que les **agents aient la possibilité de contribuer** à l'amélioration de la prestation offerte par les services publics et soient associés en qualité de partenaires aux problématiques liées à la gestion de la fonction publique

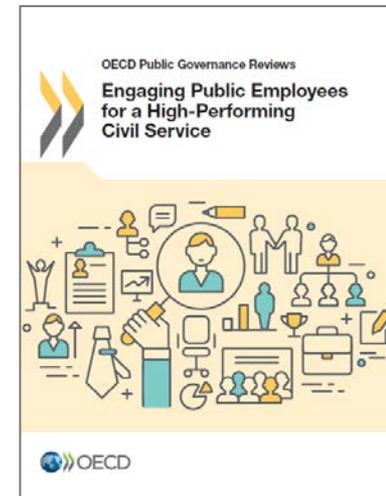
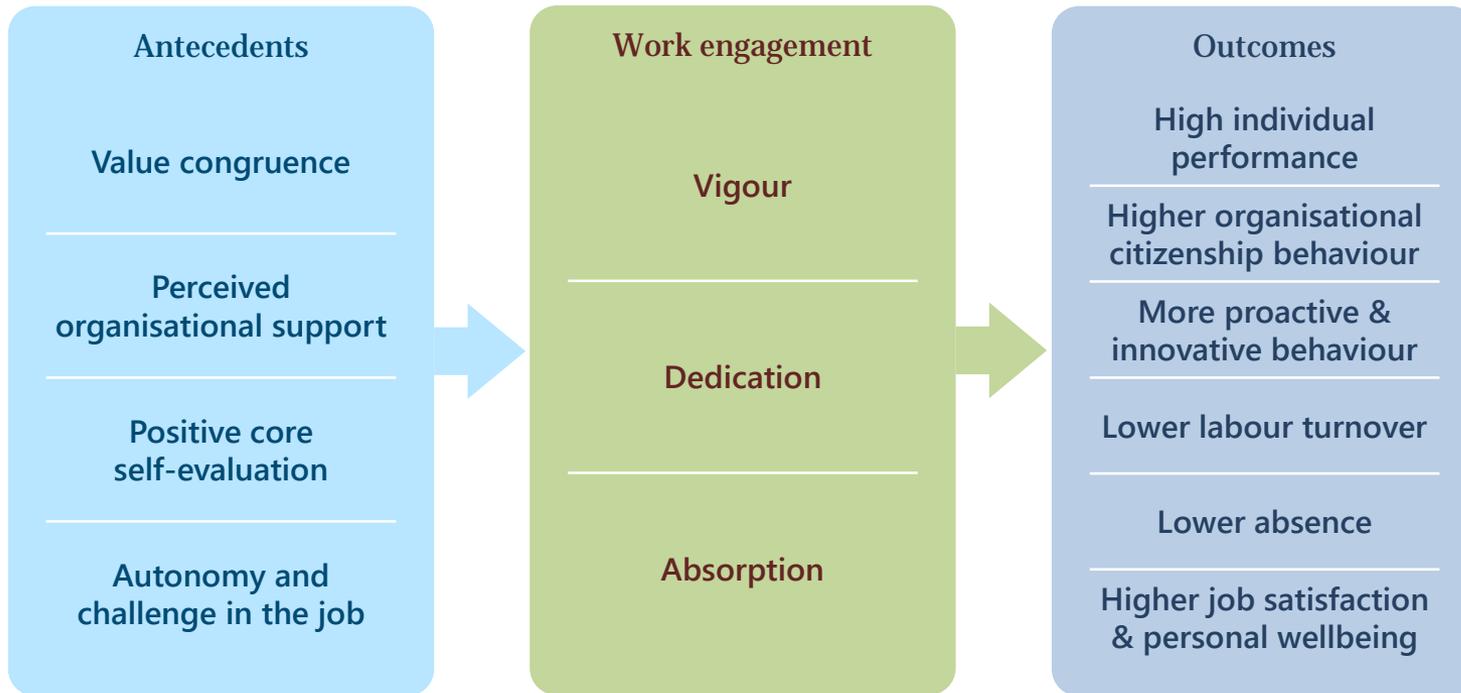


The key to success for public sector leaders: Strengthening employee engagement

- Engaged employees are “committed to their organisation's goals and values, motivated to contribute to organisational success, and are able at the same time to enhance their own sense of well-being”.
- Research (mostly private sector) suggests that employee engagement supports:
 - Profit: higher net income, operating margins, revenue growth, and shareholder value.
 - Customer satisfaction: more satisfied & loyal clients, who actively promote service or product within their personal network.
 - Productivity: higher job performance, efficiency, employee retention and wellbeing.
 - Innovation: show more personal initiative, contribute more creativity to their work.

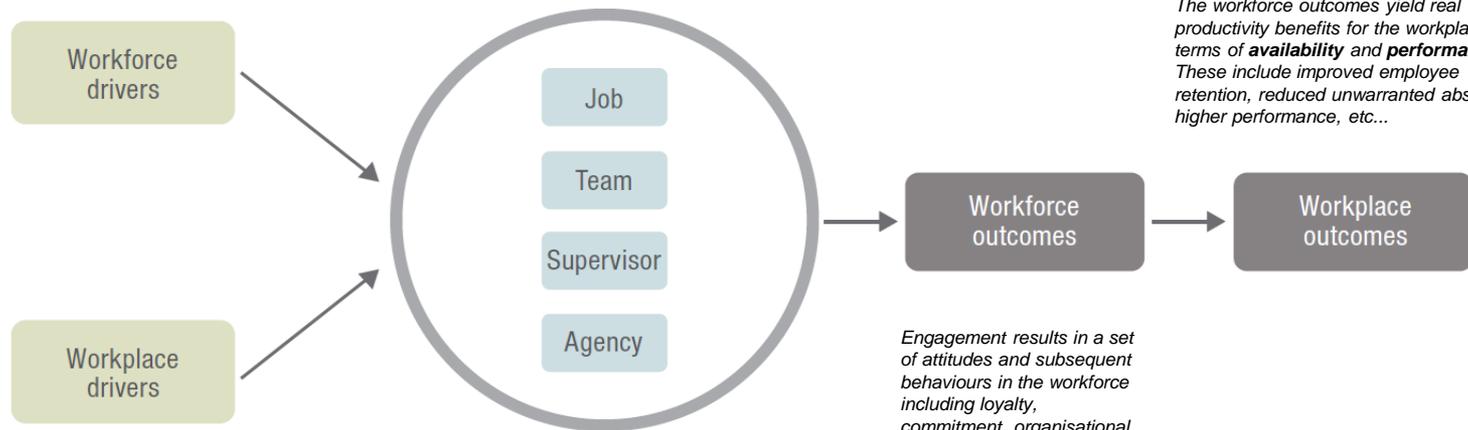


How can public sector leaders achieve employee engagement ?



APS Employee Engagement Model

Characteristics of the workforce that influence the engagement relationship including: age, work experience, sex, classification level, education qualifications, professional qualifications, etc...



*The workforce outcomes yield real productivity benefits for the workplace in terms of **availability** and **performance**. These include improved employee retention, reduced unwarranted absences, higher performance, etc...*

Characteristics of the workplace that influence the engagement relationship including: leadership, nature of the work, size of the organisation, demands of the workplace, conditions of employment (financial and non-financial), quality of workplace relationships, etc...

Engagement results in a set of attitudes and subsequent behaviours in the workforce including loyalty, commitment, organisational citizenship behaviour, motivation for work advocacy, etc...



Lessons from Canada

OECD Senior Civil Service Study

- **Key leadership challenge:**
 - Inclusive leadership in an increasingly diverse public service
- **Key leadership tensions:**
 - Measuring diversity as groups vs. inclusion as feeling
 - Ensuring new voices are heard vs. “the usual suspects”
 - Changing behaviours vs. adding bureaucracy
- **Proposed solutions:**
 - Support role for the centre of government, without imposing additional burden
 - A wide range of interventions in all areas of HRM



Lessons from Finland

Investing in Leadership for systems change

- **Key leadership challenge:**
 - collaboration across ministries to deliver solutions to systemic challenges.
- **Key leadership tensions:**
 - Legal/structural vs. inter-personal collaboration
 - Technical expertise vs. managerial skill
 - Horizontal will vs. vertical demands
- **Proposed solutions:**
 - Structural changes (e.g. leadership performance agreements)
 - Competency based learning (e.g. comp frmwkr and networking)



Lessons from Australia (New South Wales)

Engaging public sector leaders to improve performance

- Engaging senior leadership on a dialogue to improve performance
- Using user-friendly data visualisation tools/ dashboards
- A conversation on policy outcomes at the highest level
- Promoting exchange of good practice
- Example of KPIs related to targets for women in senior leadership.



Quarterly Status update: Women in senior leadership 1 Oct – 31 Dec

Key performance data – Women

	Roles Advertised ¹			Number applied ¹			Number shortlisted ¹			Number appointed ^{1,2}			Number separated from Agency			Overall performance			
	Women	Overall	% women	Women	Overall	% women	Women	Overall	% women	Women	Overall	% women	Women	Overall	% women	Δ Women	Δ Men	%Δ Women	Current Estimate
Education	17	95	204	47%	36	60	60%	14	21	67%	13	27	48%	1	-7	0.3%	55.6%		
FACS ³	8	58	126	46%	21	35	60%	2	8	25%	1	2	50%	1	5	-0.9%	52.2%		
DFSI ^{4,4}	28	259	972	27%	48	107	45%	17	29	59%	7	17	41%	13	5	1.4%	45.4%		
Health	22	82	313	26%	21	64	33%	6	22	27%	2	6	33%	4	12	-0.1%	40.4%		
Industry	12	100	302	33%	26	59	44%	9	12	75%	9	12	75%	0	0	0.0%	46.8%		
Justice	19	157	466	34%	23	67	34%	5	20	25%	5	8	63%	0	12	-0.2%	24.6%		
P&E	13	60	137	44%	21	51	41%	10	13	77%	10	13	77%	0	0	0.0%	38.4%		
P&C	14	104	372	28%	28	63	44%	10	22	45%	1	7	14%	9	6	0.3%	55.1%		
Transport	31	69	354	19%	38	107	36%	12	34	35%	15	61	25%	-3	-24	0.2%	28.8%		
Treasury	6	38	199	19%	21	66	32%	4	6	67%	3	5	60%	1	0	0.2%	43.2%		
Total	170	1,022	3,445	30%	283	679	42%	89	187	48%	66	158	42%	26	9	0.1%	39.2%		

1. Data has been excluded where no offer has been made in the period
 2. Appointments also include transfers
 3. Roles recruited using Talent pools do not include shortlisting data
 4. Overall performance figures include 6 Service NSW Grade 12 employees whose year 3 increment moves them into scope

Key takeaways:

Sector on track to move past 40% by June this year

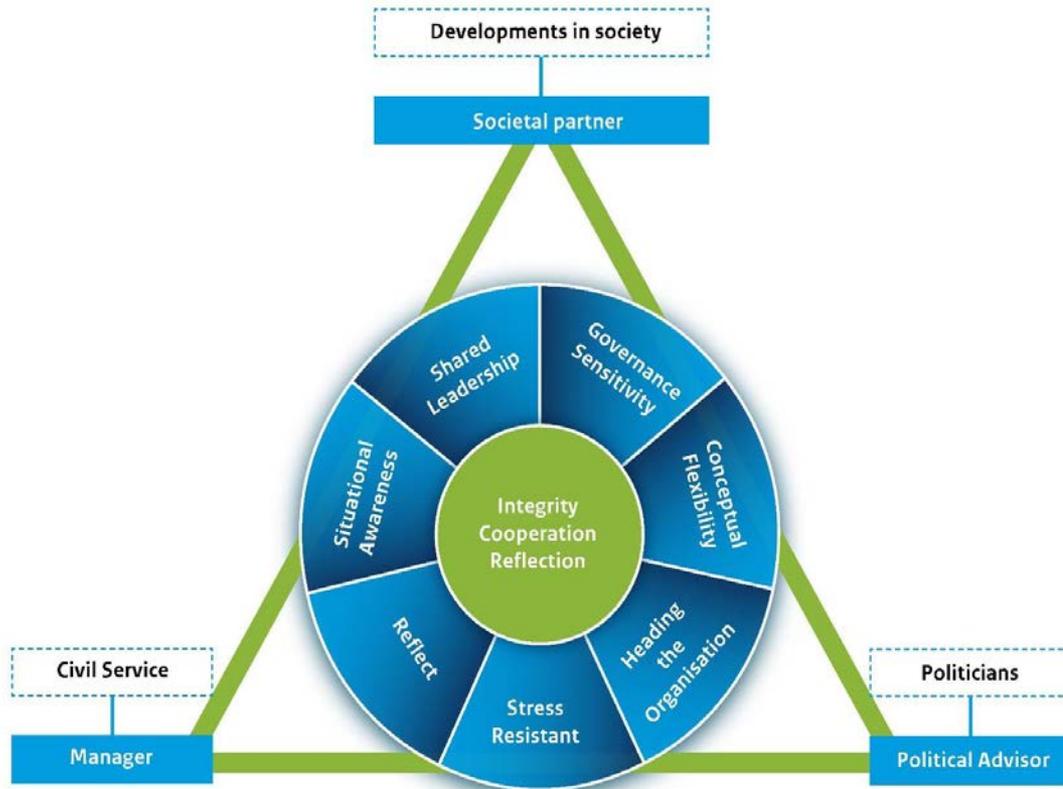
Only 30% of all applications were from women, yet achieved 48% of all appointments. (55% in Q3).

In Q4 (compared to Q3), the percentage of women shortlisted and appointed was down by 6pp and 7pp respectively.

Five clusters (compared to seven in Q3) maintained the average of 6 in 10 appointments needed to reach the target.

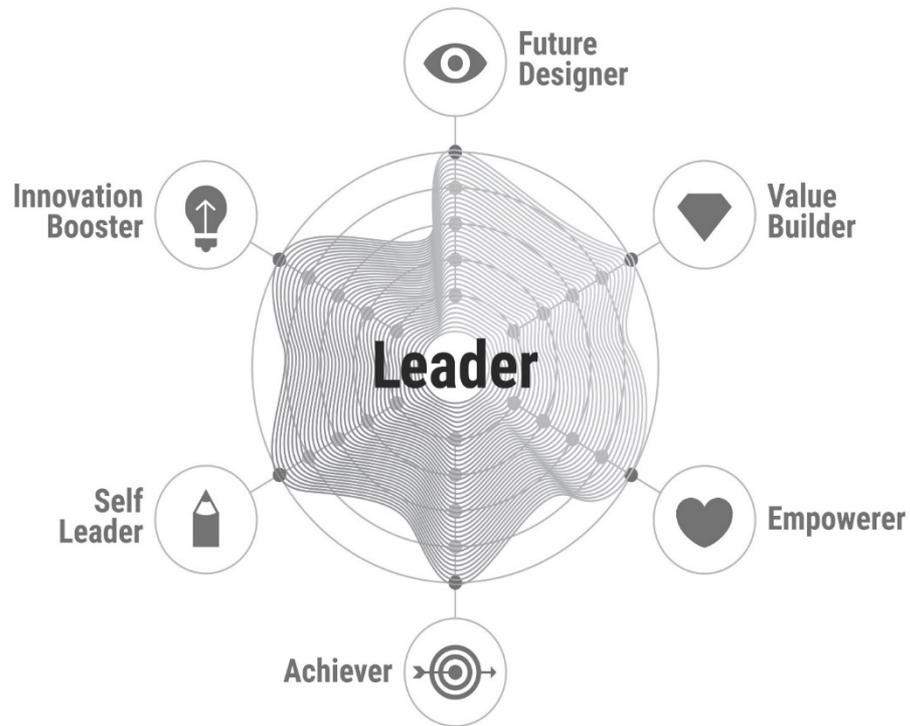


Lessons from the Netherlands: Encouraging multiple roles for public managers





Lessons from Estonia: Investing in key competencies for public leaders in Estonia





Conclusion: How can we shape today the public sector leaders for tomorrow ?

Need to invest in key competencies:

- Agile and flexible
- Proactive and creative problem solvers
- Innovators with digital awareness
- Collaborative partners
- Inclusive and open to learning
- People developers

This may imply paradigm and culture shifts.....

- Aversion to risks
- Capacity to engage
- Balancing process with capacity to shape a forward looking vision



Contacts

- Stephane Jacobzone
stephane.jacobzone@oecd.org
- Daniel Gerson Daniel.gerson@oecd.org
- Cristina Mendes
cristina.mendes@oecd.org

Regard international:

Focus OCDE sur les pays ayant impulsé des expériences transposables en termes de management et de leadership

Stéphane JACOBZONE, Conseiller, Suivi et Evaluation des Politiques Publiques,
Direction de la Gouvernance Publique de l'OCDE

Ateliers d'intelligence collective

1. Quelles formations aux RH pour les cadres ?
2. Professionnaliser le recrutement en réduisant l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs
3. Culture Manager, PFRH et SGAR Centre-Val de Loire
4. Les neurosciences au service du développement personnel du manager
5. Le management de la diversité

Restitution des ateliers

Conclusion

Xavier MAIRE, sous-directeur de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, Direction générale de l'administration et de la fonction publique



Ateliers d'intelligence collective



Quelles formations aux RH pour les cadres ?

Salle 1

Professionaliser le recrutement en réduisant l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs

Salles 4 et 5

Culture Manager, PFRH et SGAR Centre-Val de Loire

Salle 2

Les neurosciences au service du développement personnel du manager

AMPHI

Le management de la diversité

Salle 3



Quelles formations aux RH pour les cadres ?

Avec : Lucie TACHEAU et Sabrina HARIZI



Salle 1



Professionaliser le recrutement en réduisant l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs



Avec : Stéphane GIRAUD et Camille LAKHLIFI
Salles 4 et 5



Culture Manager

PFRH et SGAR Centre Val de Loire



Avec : Sabine HUSS, Agnès DUWER
Salle 2



Les neurosciences au service du développement personnel du manager

Neurosciences@work

avec : Emilie AMIC et Camille ALLENE

Amphithéâtre

(les participants à cet atelier restent sur place)



Le management de la diversité



Avec : Lise BURGADE & Nicolas CHANUT
Salle 3



Les neurosciences au service du développement personnel du manager

Neurosciences@work

Avec : Emilie AMIC et Camille ALLENE



Neurosciences@work

Atelier 4

Les neurosciences au service du développement personnel du manager

Camille Allene : Docteure en Neurosciences

Emilie Amic : Formatrice et coach professionnelle

Les émotions au travail (non-exhaustif) :

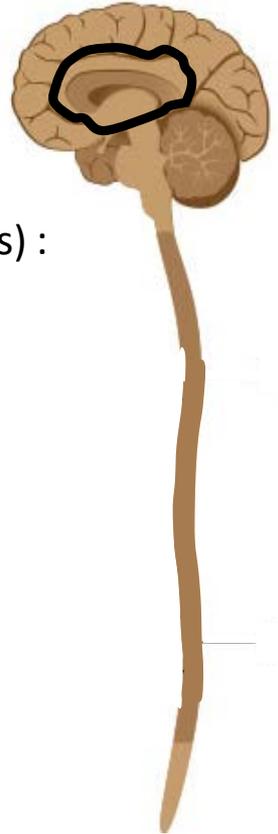
- Anxiété, stress
 - Irritation
 - Frustration
 - Confiance
 - Enthousiasme
-
- Intensité faible à modérée et transitoire = fonctionnelle

 - **Intensité forte et persistante = dysfonctionnelle**

Définition de l'émotion (1/2) :

➤ Réponses de l'organisme face aux stimuli saillants (ou à leur évocation - souvenirs) :

- Stimuli saillants = dangers et opportunités
- Comment sait-on qu'un stimulus est saillant ?
- Reconnaissance par le système limbique : mémoire émotionnelle



Définition de l'émotion (2/2) :

➤ Réponses de l'organisme face aux stimuli saillants après reconnaissance limbique :

→ Sécrétion d'hormones du stress

→ Accélération du métabolisme énergétique



→ Réaction comportementale réflexe : geste, posture, expression faciale



→ Potentialisation des processus mentaux : cognition en lien avec la situation

→ Production d'un comportement volontaire adapté à la situation

Ok, c'est bon,
je gère!

Emotions dysfonctionnelles :

➤ Réponses de l'organisme face aux stimuli saillants **persistants ou intenses** :

Ex 1 : échéance sur objectifs inatteignables

Ex 2 : résultats nécessitant des compétences non-maitrisées

Ex 3 : trac avant une prise de parole publique

→ **Sécrétion d'hormones du stress +++**

→ **Emballement du métabolisme énergétique**

→ **Perte de contrôle, de la maîtrise de soi : geste, posture, expression faciale +++**

→ **Altération des processus mentaux : inhibition de la réflexion**

→ **Production d'un comportement volontaire inadapté ou inhibition de l'action**

Comment éviter les émotions dysfonctionnelles ?

➤ Adapter son environnement (quand c'est possible)

Ex 1 : revoir, renégocier les objectifs, les échéances

Ex 2 : réorienter, sous-traiter, déléguer les compétences

NB : fait appel à d'autres compétences comme la communication

➤ Adapter son fonctionnement

- Ralentir son métabolisme : techniques de respiration
- Améliorer ses processus mentaux : techniques cognitives
- Modifier son comportement : posture et communication verbale et non verbale

➤ Toutes ces techniques participent à la régulation des émotions et au développement personnel

Toutes ces techniques nécessitent un apprentissage !

➤ Les compétences non-techniques :

- **Maitrise de soi – régulation des émotions**
- Empathie
- Motivation
- Communication non-verbale

➤ Sont innées (rare)

- **S'améliorent**
 - **S'acquièrent**
- Par un processus d'apprentissage

➤ Les neurosciences ont décrypté les facteurs favorisant l'apprentissage

Les émotions liées aux contextes sociaux et relationnels

- **Puissant vecteur de motivation et d'épanouissement :**
 - Enjeu partagé > enjeu personnel
 - Emulation collective → dépassement individuel
 - Vision partagée → sentiment d'appartenance
 - Avoir un rôle à jouer, des responsabilités (*empowerment*) → sentiment d'utilité
 - Reconnaissance de ses compétences, de la valeur de son travail et de sa fonction sociale dans l'entreprise → donne du sens

- **Sentiment d'exclusion ou d'abandon → active les mêmes aires cérébrales que la douleur physique.**

- **Nous sommes des animaux sociaux, notre cerveau fonctionne en conséquence.**

[DGAFP – Atelier 4] Consignes des groupes

- 1) Identifier les **situations « à risque »** [5 min]
- 2) Définir les **enjeux / impacts** [5 min]
- 3) Définir les **stratégies** : quelles actions **préventives**, quelles actions **correctives** ?
+ préparation restitution aux groupes [20 min]

Points d'attention :

- Soyez **précis** dans vos actions (*format, objectif, durée...etc.*)
- Notez si vous voyez des **freins potentiels** à l'adoption de ces actions

Astuce : Pour les stratégies, n'hésitez pas à rechercher des idées et de l'inspiration sur Internet en regardant ce qui se fait ailleurs (surtout en anglais)



**30
min**

[DGAFP – Atelier 4] Répartition des rôles

- **1 « rapporteur »** (qui prends les notes et fera la restitution orale aux autres groupes)
- **1 gardien du temps** (garant des différentes étapes de la réflexion)
- **2 « chercheurs »** (en charge d'identifier à l'extérieur, via des recherches sur Internet, des idées et de l'inspiration pour enrichir la réflexion)
- **Autres participants** (en charge de nourrir la réflexion commune)



**30
min**

[DGAFP – Atelier 4] **Thématiques de travail**

THEME 1

Comment reconnaître et comprendre les émotions, chez soi et chez les autres ?

THEME 2

Comment gérer ses propres émotions, positives et négatives ?

THEME 3

Emotions et motivation et engagement des équipes : comment inhiber les émotions négatives et activer les émotions positives ?

THEME 4

Gestion des émotions et transformation digitale (*y compris des méthodes de travail associées*) : devenue inutile ou encore plus nécessaire ?

Comment éviter les émotions dysfonctionnelles ?

➤ Adapter son fonctionnement :

- **Ralentir son métabolisme : techniques de respiration**

Cohérence cardiaque

- **Améliorer ses processus mentaux : techniques cognitives**

Visualisation : activer les représentations mentales utiles

ACT : prise de conscience des biais cognitifs, réévaluer, recontextualiser, (ré)attribuer les responsabilités, (re)définir sa marge de manœuvre, accepter la part de chance et l'incertitude.

- **Modifier son comportement : posture et communication verbale et non verbale**

Travail postural : adopter la posture contraire (Stress → Nonchalance, Colère → Détachement etc.)

Communication verbale : assertivité, questionnement ouvert, écoute active

Communication non-verbale : voix, expression faciale, attitude et gestuelle adaptées

Les neurosciences ont décryptés les facteurs favorisant l'apprentissage :

- Entraînement régulier et progressif
- Sessions d'entraînement délimitées (organisées et courtes)
- Motivation augmentée par l'enjeu, l'émulation et l'auto-évaluation (suivi des progressions)
- Intérêt d'un apport théorique (éducation) + mise en pratique (expérimentation) = prise de conscience

Regard international:

Focus OCDE sur les pays ayant impulsé des expériences transposables en termes de management et de leadership

Stéphane JACOBZONE, Conseiller, Suivi et Evaluation des Politiques Publiques,
Direction de la Gouvernance Publique de l'OCDE

Ateliers d'intelligence collective

1. Quelles formations aux RH pour les cadres ?
2. Professionnaliser le recrutement en réduisant l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs
3. Culture Manager, PFRH et SGAR Centre-Val de Loire
4. Les neurosciences au service du développement personnel du manager
5. Le management de la diversité

Restitution des ateliers

Conclusion

Xavier MAIRE, sous-directeur de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, Direction générale de l'administration et de la fonction publique



Restitution des ateliers

Les pratiques inspirantes
partagées

Les freins et difficultés identifiés

...et les leviers pour y remédier

Constats partagés et consensuels

Objets de débat et de
controverse



Regard international:

Focus OCDE sur les pays ayant impulsé des expériences transposables en termes de management et de leadership

Stéphane JACOBZONE, Conseiller, Suivi et Evaluation des Politiques Publiques,
Direction de la Gouvernance Publique de l'OCDE

Ateliers d'intelligence collective

1. Quelles formations aux RH pour les cadres ?
2. Professionnaliser le recrutement en réduisant l'impact des stéréotypes et des biais cognitifs
3. Culture Manager, PFRH et SGAR Centre-Val de Loire
4. Les neurosciences au service du développement personnel du manager
5. Le management de la diversité

Restitution des ateliers

Conclusion

Xavier MAIRE, sous-directeur de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Clôture de la journée

Xavier MAIRE, sous-directeur à la DGAFP





...Sur le Portail de la Fonction Publique
www.fonction-publique.gouv.fr



...Sur le LinkedIn de l'EMRH, suivez la programmation de l'EMRH



...En vous abonnant à la chaîne YouTube de la DGAFP, retrouvez les supports de formation scénarisés et les vidéos de la série Paroles de cadres



...En vous abonnant à Vision RH
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/vision-rh>



...En vous abonnant au compte Twitter de la
[@dgafp](https://twitter.com/dgafp)