

TOUR DE FRANCE DE L'INNOVATION RH



Des
PROJETS RH INNOVANTS
conçus dans nos régions

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

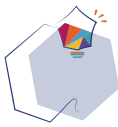
Le succès de la journée, qui s'inscrit pleinement dans la politique de promotion de l'innovation RH menée par la DGAFP, démontre la dynamique engagée dans l'ensemble des territoires. Levier de transformation, l'innovation en matière de ressources humaines naît d'initiatives et d'expérimentations locales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

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

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

Cette journée a également été l'occasion de communiquer sur le travail réalisé par la DGAFP en matière de promotion de l'innovation RH, par la présentation de trois outils : un livret intitulé « Innover en RH » portant présentation des 51 projets lauréats du FIRH en 2017, un guide intitulé « Oser l'innovation RH », élaboré avec le concours de la PFRH d'Occitanie, de l'ENA, du CNFPT et des ministères économiques et financiers, ainsi qu'une bibliothèque numérique recensant les initiatives RH pour les trois fonctions publiques qui sera accessible à partir du portail de la fonction publique au printemps 2019.

Ce livret sur le « Tour de France de l'innovation RH » permet de retracer la variété et la richesse de l'ensemble des initiatives présentées lors de cette journée, afin de capitaliser sur celles-ci et renforcer leur visibilité.



LE FONDS D'INNOVATION EN RESSOURCES HUMAINES (FIRH)



La DGAFP soutient la mise en œuvre de projets innovants en matière de ressources humaines à travers le pilotage du FIRH depuis 2017.

Le FIRH permet de financer des expérimentations relatives aux ressources humaines, sur la base d'un appel à projets national, afin de promouvoir des démarches innovantes et de les capitaliser dans l'ensemble de la fonction publique. Doté d'un million d'euro, le FIRH finance les initiatives locales et nationales jugées les plus innovantes, les plus aisément capitalisables et reproductibles. Le caractère interministériel ou inter versants de la fonction publique des expérimentations ainsi que l'association directe des agents sont également appréciés par le comité de sélection.

Les objectifs du FIRH sont de développer la culture de l'innovation RH, susciter les initiatives et renforcer le pilotage RH en favorisant l'accompagnement des agents, en promouvant les méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement, l'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH et enfin la promotion de l'égalité professionnelle.

Afin de capitaliser à partir des projets soutenus par le fonds, la DGAFP a publié un bilan présentant les projets lauréats à l'issue de chaque campagne FIRH.

Pour en savoir plus sur le FIRH et retrouver les projets lauréats, rendez-vous à l'adresse suivante :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-dinnovation-rh>



AUVERGNE-RHONE-ALPES	p.4
1. Stade de la réussite	p.4
2. INNOV'ACCUEIL	p.5
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	p.6
1. Parlons compétences dans la fonction publique : Tous gagnants ! le E-Portfolio	p.6
2. Parlons compétences dans la fonction publique : Le cycle de management des cadres	p.7
BRETAGNE	p.8
1. La communauté de cadre de L'ATE Bretagne	p.8
2. Le carrefour régional des mobilités	p.9
CENTRE-VAL DE LOIRE	p.10
1. Manager 2020	p.10
2. Pépinière régionale des talents dans la fonction publique	p.11
GRAND EST	p.12
1. Évaluation collective des besoins de formation d'un service	p.12
2. CAP DEMAIN ! Choisir son Avenir Professionnel pour demain	p.13
ILE DE FRANCE	p.14
1. Journée de sensibilisation « De la prévention des RPS à la QVT »	p.14
2. Transmettre	p.15
MARTINIQUE (ANTILLES-GUYANE)	p.16
1. Répertoire des mobilités métiers dans la FP en Martinique	p.16
NORMANDIE	p.17
1. Bienvenue en Normandie : les agents publics au coeur des projets d'avenir	p.17
2. MED-FIRSST : expérimente la mutualisation de la médecine de prévention	p.18
NOUVELLE-AQUITAINE	p.19
1. Accompagnement du télétravail	p.19
2. Formation à distance à l'organisation des services	p.20
OCCITANIE	p.21
1. Jeu sérieux sur le télétravail	p.21
2. École de l'innovation managériale	p.22
Océan Indien	p.23
1. Journée d'accueil interministériel des nouveaux arrivants de Mayotte	p.23
PAYS DE LA LOIRE	p.24
1. Les ambassadrices et ambassadeurs du numérique	p.24
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	p.25
1. GIRAF - Groupe interministériel régional des acteurs de la formation	p.25
2. Zéro mail inutile	p.26



AUVERGNE -RHONE-ALPES

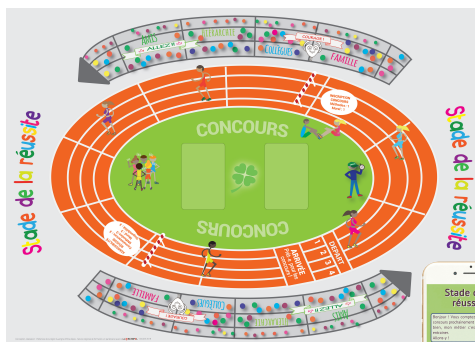
Préfecture de région
Auvergne-Rhône-Alpes



> STADE DE LA RÉUSSITE

*Un jeu sérieux pour avoir toutes les cartes en mains
et réussir les concours.*

Vous êtes agent de la fonction publique ?
Vous souhaitez passer un concours ou un
examen professionnel ? Vous souhaitez fa-
voriser la promotion professionnelle de vos
agents ? Vous voulez les accompagner de
façon innovante dans leurs préparations ?
Le Stade de la réussite, jeu de plateau ou
application smartphone, imaginé par et
pour les agents, est fait pour vous. En groupe,
autour d'un plateau de jeu, ou à l'aide d'un
coach virtuel, le Stade de la réussite vous
accompagne et vous donne des pistes pour
réussir votre préparation. ■



- Jeu de plateau ou jeu smartphone
- Interministériel et inter fonctions publiques
- En moins d'une heure, donne aux agents des méthodes, des ressources et des conseils pour réussir les concours
- Co-construit au travers de multiples phases de tests

« Jeu sérieux imaginé par
et pour les agents. »



AUVERGNE -RHONE-ALPES [Préfecture du Rhône]



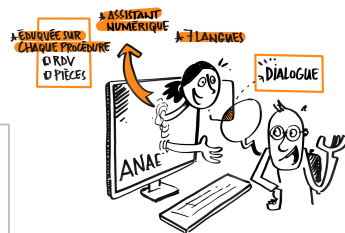
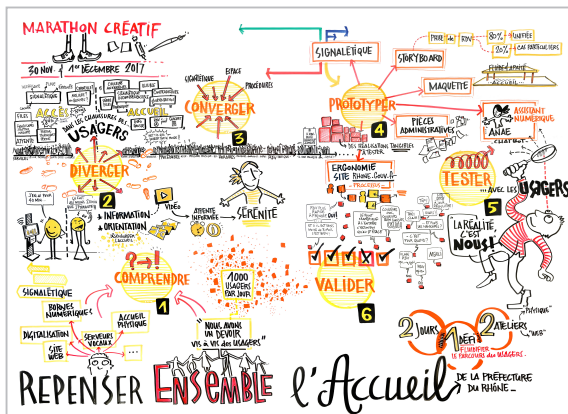
> INNOV'ACCUEIL

Repenser ensemble l'accueil de la préfecture du Rhône.

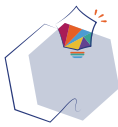
Afin de repenser l'accueil de la préfecture du Rhône, un marathon créatif mobilisant les techniques du design de service a été organisé les 30 novembre et 1^{er} décembre 2017. Répartis dans deux ateliers, l'un consacré à l'accueil physique et l'autre à l'accueil sur internet, 40 agents et partenaires ont développé plus d'une vingtaine de solutions pour fluidifier le parcours des usagers, notamment en profitant des opportunités du numérique. C'est ainsi que deux nouveaux outils seront lancés en 2019 : un assistant numérique d'accueil (chatbot Anaé, assistant numérique à l'accueil des étrangers) et un système complet de gestion des rendez-vous du domicile au guichet. ■

- 80% des services sur rendez vous
- Chatbot multilingue (7 langues)
- Un accueil modernisé (convocation avec QR Code)

Valorisation des missions des agents d'accueil (médiateur numérique, accompagnement des personnes en difficulté)



« Mettre de l'humain dans le numérique, et le numérique au service de l'humain. »



BOURGOGNE- FRANCHE-COMTÉ

[PFRH Bourgogne-Franche-Comté]



> PARLONS COMPÉTENCES DANS LA FP : Tous gagnants ! le E-Portfolio

Faire savoir et faire valoir ses compétences, tous gagnants.

La dynamique « Parlons compétences, tous gagnants ! » s'adresse aux agents et managers des 3 fonctions publiques. Lancée en mai 2017 par la PFRH Bourgogne-Franche-Comté (lauréate du FIRH), elle se présente comme une démarche intégrée, sorte de fil rouge d'une RH territorialisée.

Manager les compétences ne va pas forcément de soi et tous les leviers et opportunités d'actions sont saisis : forum, formations, rendez-vous RH, cycle de management des cadres, etc.

Le point d'orgue réside dans la construction d'un e-portfolio des compétences, espace numérique et interactif en ligne à disposition des agents et managers, en cours de développement. ■

- **Un forum régional** « Parlons compétences » en novembre 2017
- **Des formations** proposées aux agents et aux managers
- **Une place de choix donnée aux compétences** dans le cycle et les matinales du management
- **Un forum mobilité inter-FP** en octobre 2018 : 650 agents mobilisés, 300 tests du E-Portfolio des compétences



« Un état des lieux de ses acquis professionnels et extra-professionnels. »



BOURGOGNE- FRANCHE-COMTÉ

[PFRH Bourgogne-Franche-Comté]



> PARLONS COMPÉTENCES DANS LA FP : Le cycle de management des cadres

*Constituer une communauté d'intérêt portant une forte implication
dans la rénovation du cadre managérial.*

Créé en 2016 en partenariat avec le Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) de Mâcon et l'Institut régional d'administration (IRA) de Lyon, l'objectif du cycle de management est de constituer une communauté d'intérêt de cadres portant une forte exigence en termes de management. Cette formation vise 3 objectifs :

- accompagner la transformation de l'action publique
- améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des agents
- appuyer les cadres dans leur fonction managériale.



La 1^{ère} promotion autour de Mme la préfète de région.

L'organisation intègre des modules courts (matinées), pour faciliter l'emploi du temps des stagiaires, un conseil personnalisé en mode coaching, une plateforme collaborative en ligne et un réseau LinkedIn. Une attestation certifiante est remise par le préfet de région, lors d'une cérémonie de clôture. ■

- **Déjà la 3^{ème} promotion de cadres managers impliqués et motivés**
- **151 cadres formés :**
25 stagiaires en 2016, 52 en 2017 et 74 en 2018
- **12 jours de formation** sur 20 sessions proposées
- **1 projet personnel accompagné**

« Riche par la diversité
des formations proposées
et sa large ouverture
interministérielle. »

*Le cycle de formation vu
par un cadre de la 2^{ème} promotion*



BRETAGNE

PFRH - DDTM 22* - CVRH de Nantes**

*Direction Départementale des Territoires et de la Mer des Côtes d'Armor
** Centre de valorisation des ressources humaines



PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE



> LA COMMUNAUTÉ DE CADRES DE L'ATE BRETAGNE

La communauté de cadres de l'administration territoriale de l'Etat (ATE) Bretagne, la volonté de progresser ensemble.

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

Elle a pour objectifs de faire évoluer les relations managériales pour mieux travailler ensemble, développer l'intérêt au travail, la reconnaissance, la transversalité et la solidarité.

Plusieurs actions ont été réalisées durant l'année 2018 grâce à un financement du FIRH : diagnostic des compétences managériales, coaching collectif, égalité Femme/Homme et appui managérial téléphonique.

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



- **Périmètre ATE :**
11 DDI, 4 préfetures, 6 DR
- **Financement actions FIRH : 20 454 €**
- **Profil des membres :** secrétaires généraux, DRHM préfetures, responsables management

« Ce n'est pas le changement qu'il faut manager mais le management qu'il faut changer ! »

M. Falquerho



BRETAGNE

Le comité des employeurs publics de Bretagne



PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE



> LE CARREFOUR RÉGIONAL DES MOBILITÉS

*Accompagner la construction de parcours professionnels
inter-versants sur un même bassin de vie.*

Le comité des employeurs publics bretons que préside une fois par an le préfet de la région Bretagne a ouvert un dialogue inter-versants de la fonction publique sur les problématiques RH du bassin d'emploi. Il porte notamment une action spécifique en matière de mobilité articulée en deux temps :

- La tenue d'ateliers départementaux de mobilité visant à informer les agents sur la réglementation et la situation de l'emploi, à les former aux techniques de recrutement et leur offrir un temps d'échange avec un conseiller mobilité carrière.

- Un carrefour régional organisé tous les deux ans permettant aux agents de rencontrer les employeurs publics. ■

PARTENARIAT ETAT/ COLLECTIVITÉS/FPH

- **2018** : Ateliers départementaux QUIMPER et PLOUFRAGAN (200 participants)
- **2016** : Carrefour régional BREST : (40 exposants), 4 conférences, 1 atelier de job dating, (700 visiteurs)



3^{ème} édition du carrefour régional des mobilités : 19 mars 2019 à Rennes.

« Mobilité et stabilité
ne sont pas antinomiques :
un cycliste n'est stable sur sa
bicyclette qu'en avançant. »



CENTRE-VAL DE LOIRE

[SGAR Centre-Val de Loire]



> MANAGER 2020

Un dispositif intégré d'accompagnement des managers de la région vers une culture managériale commune renouvelée.

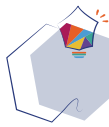
« Manager 2020 » est un dispositif régional interministériel destiné aux managers pour les amener vers de nouvelles postures et pratiques managériales.

Son but est d'ancrer une culture du management renouvelée, commune à tous les niveaux de la hiérarchie. Il s'appuie sur une démarche collaborative menée auprès des cadres de la région pour tracer le portrait-robot du manager de demain et proposer des actions pour atteindre cette cible. Il se traduit par un plan d'action co-construit à plusieurs facettes, riche de parcours ciblés, de prestations sur mesure et d'animation de communautés de pairs. ■

LA DYNAMIQUE MANAGER 2020

- **120 managers engagés** dans la co-construction
- **90 formés dans 8 parcours ciblés** : primo-encadrants, managers expérimentés, managers de managers
- **200 sensibilisés via 2 séminaires interministériels**

« Manager 2020 : une ambition, une dynamique collective, des actions concrètes. »



CENTRE-VAL DE LOIRE

[SGAR Centre-Val de Loire]



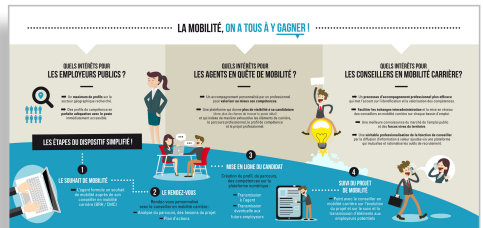
> PÉPINIÈRE RÉGIONALE DES TALENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Un dispositif pour accompagner les agents et valoriser leurs compétences dans leur projet d'évolution professionnelle.

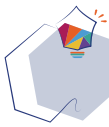
La pépinière régionale des talents de la fonction publique a vocation à favoriser la mobilité professionnelle des agents et une culture inter fonctions publiques. Elle s'appuie sur une plate-forme collaborative en ligne, partagée et alimentée par les acteurs de l'accompagnement des parcours professionnels. Elle permet aux employeurs publics de disposer de viviers de candidats au sein d'un même bassin d'emploi. Les agents qui intègrent la pépinière bénéficient d'un conseil personnalisé avec un professionnel de la mobilité. ■

QUELLE VALEUR AJOUTÉE ?

- **Pour l'employeur :** l'accès à un maximum de talents sur sa zone géographique
- **Pour l'agent :** le diagnostic de son parcours, la valorisation de ses compétences et la construction de son projet
- **Pour les acteurs RH :** une compétence renforcée



« Un accompagnement personnalisé et une visibilité accrue auprès des employeurs. »



GRAND EST

[PFRH Grand Est]

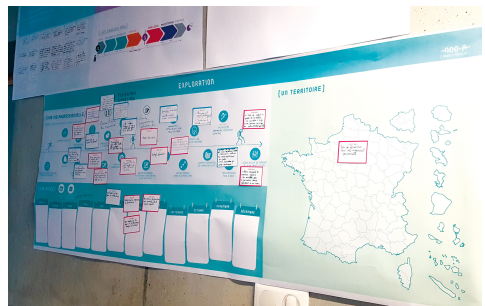


> ÉVALUATION COLLECTIVE DES BESOINS de formation d'un service

Une démarche collaborative et innovante au service du manager : recenser collectivement les besoins de formation des agents d'un service.

La formation continue est un levier de transformation de l'action publique. Pour être efficace, elle nécessite d'assurer un recensement précis des besoins de formation individuels et collectifs des agents publics.

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



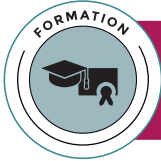
- Renforcement des échanges et d'une culture commune
- Amélioration de la performance des équipes
- Mise en avant de l'intelligence collective
- Expérimentation dans les trois versants de la fonction publique

« Utiliser l'intelligence collective pour recenser les besoins de formation. »



GRAND EST

[PFRH Grand Est]

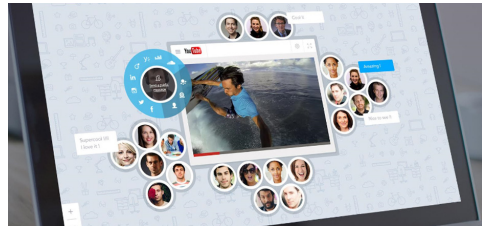


> CAP DEMAIN ! Choisir son Avenir Professionnel pour demain

Accompagnement numérique à la mobilité inter fonctions publiques et vers le privé.

La PFRH et du FONGECIF ont constaté que nombreux sont les agents publics qui sollicitent le FONGECIF faute de réponses sur leurs projets d'évolution professionnelle (reconversion, formation individuelle, bilan de compétence, positions statutaires).

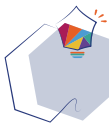
L'expérimentation d'un webinaire inter fonctions publiques/FONGECIF a permis d'apporter une visibilité sur les dispositifs de mobilité et des réponses conjointes en temps réel, en touchant le plus grand nombre à distance, complété d'un échange individualisé en cas de situation spécifique. ■



Outil de WEBINAIR

« Le numérique au service
des interrogations des
agents publics sur leurs
parcours professionnels. »

- **98 agents publics reçus** en 13 mois par le FONGECIF dont 70 aiguillés vers la PFRH et les CMC
- **Objectif** : travail conjoint pour délivrer des conseils dans une logique d'efficacité
- Première expérimentation en cours d'extension



ILE-DE-FRANCE

[PFRH Île-de-France]



> JOURNÉE DE SENSIBILISATION « De la prévention des RPS à la QVT »

Aborder les RPS sous des formes innovantes à travers des jeux sérieux pour passer de la prévention des RPS à la QVT.

Le projet vise à aborder les risques psychosociaux sous une forme nouvelle. L'animation d'ateliers à partir de supports innovants et ludiques a donné à cette démarche une originalité toute particulière. Ces jeux facilitent l'essaimage et l'ancrage dans les pratiques. L'utilisation de ces deux jeux nous a permis d'aborder le sujet de la prévention des RPS sous un angle stimulant. Cette forme innovante autorise le recul que nécessite l'analyse des situations, tout en donnant l'opportunité de vivre un apprentissage

chargé positivement. Cette expérience participative et constructive sera reproduite grâce aux prêts de jeux financés à hauteur de 5 000 euros par le FIACT 2018. ■

MODE D'EMPLOI

- 1 conférence : « des RPS à la QVT »
- Deux jeux :
1 jeu de plateau et un jeu de cartes
- 1 atelier CODEV
- 34 participants :
psychologues, médecins de prévention, membres de CHSCT, assistantes sociales,...
- 4 malles de jeux et 2 jeux de cartes empruntés



Le jeu : « Keskirisk » et les participants.



« Une journée pour apprendre à prévenir les RPS grâce à l'univers du jeu. »



ILE-DE-FRANCE

[Institut National de la Recherche Agronomique]



> TRANSMETTRE

Comment témoigner du sens donné à la fin de son activité professionnelle et repérer ce que l'on transmet ?

Le projet vise à accompagner les ingénieurs de plus de 57 ans dans la préparation de leur fin d'activité professionnelle à travers un « rapport d'activité » qui permet de repérer les expériences qui ont fait sens pendant la carrière, celles à transmettre, celles à valoriser. Cette expérience originale, financée à hauteur de 8 000 euros par le FIRH 2018, s'inscrit pleinement dans plusieurs objectifs RH de l'INRA : transmission des connaissances et des compétences, plan GPEEC, plan senior, motivation des agents en fin de carrière. La première promotion d'ingénieurs volontaires issus du siège a salué un exercice intellectuellement riche et émotionnellement fort. L'INRA a déjà prévu de déployer cette démarche auprès des ingénieurs des centres de recherche en région. ■

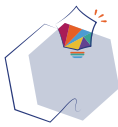
« Des histoires de vie professionnelle au service de la transmission des compétences, pour laisser une trace individuelle au service d'un collectif. »



**Construire le bilan de son
parcours professionnel et
penser la transmission
avant son départ à la
retraite**

2018

- **46 ingénieurs volontaires** dès l'été 2018
- Appui d'un **psychologue du travail** et **mobilisation de la DRH**
- Des histoires à raconter selon **différents angles** :
« Un métier qui évolue sur 40 ans »,
« Mon histoire racontée à mon fils »,
« Et si c'était à refaire ? »
- **Prochains supports** déjà à l'étude : BD, vidéos et tutos pour écrire son rapport d'activité



MARTINIQUE (ANTILLES-GUYANE)

[PFRH Antilles-Guyane]



> RÉPERTOIRE DES MOBILITÉS MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MARTINIQUE

Le répertoire mobilité :

Un pont sécurisé facilitant la réussite de la mobilité d'une fonction publique à l'autre.

Favoriser la mobilité au sein du bassin d'emploi est un enjeu crucial pour l'avenir de la fonction publique en outre-mer et pour la valorisation des parcours professionnels des agents. Or un des freins importants vient de l'absence de correspondance entre les métiers des différents services et versants de la fonction publique, chaque versant disposant de son répertoire des métiers.

La PFRH Antilles-Guyane a élaboré ce répertoire destiné à tous (agents, recruteurs, conseillers mobilitécarrière, services RH). Il liste les métiers les plus répandus des 3 versants de la fonction publique, les compétences requises, les analogies et les spécificités pour permettre les passerelles. ■

- 30 fiches métiers d'ici la fin de l'année
- Guider les agents et les recruteurs pour une mobilité réussie
- Un outil au service de tous
- Implication des 3 versants de la fonction publique pour la réalisation du répertoire



« Favoriser la mobilité est un enjeu crucial pour l'avenir de la fonction publique. »



NORMANDIE

[SGAR-PFRH Normandie]



> BIENVENUE EN NORMANDIE : les agents publics au cœur des projets d'avenir

Normandie compétences, un ouvrage dématérialisé pour attirer les talents, adapter les potentiels, accompagner les mobilités.

Ce guide donne l'occasion au nouvel arrivant de découvrir non seulement les grands projets portés par l'Etat en Normandie, mais aussi les outils pour faciliter son intégration et son parcours professionnel.

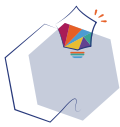
Il présente les 5 axes stratégiques de l'Etat en région, 10 métiers en tension ou émergents, des vidéos éclairantes, trois niveaux de conseils individuels en RH : action sociale, formation et mobilité. ■



LE GUIDE

- Le guide financé par le FNADT (fonds national pour l'aide au développement des territoires) en partenariat avec **Vocation Service public**, est disponible en ligne : <http://www.prefectures-regions.gouv.fr/normandie>

« Informer, innover, coopérer pour le bien agir ensemble. »



NORMANDIE

[SGAR-PFRH Normandie]

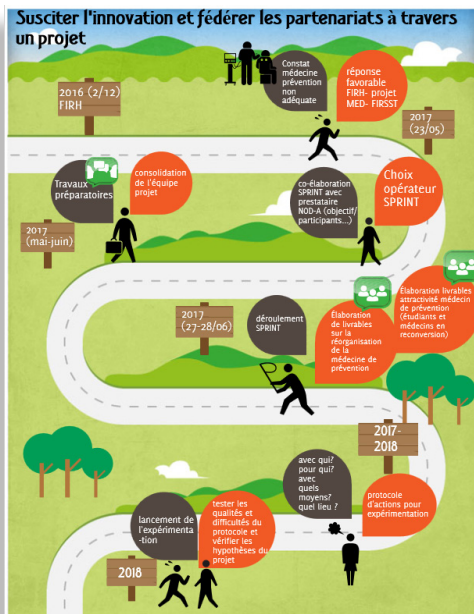


> MED-FIRSST : expérimente la mutualisation de la médecine de prévention

Une expérimentation pour créer des centres mutualisés de médecine de prévention en inter fonctions publiques avec un schéma reproductible vers d'autres territoires.

Cette démarche repose sur trois actions : concevoir le modèle organisationnel, administratif, juridique et financier, développer un réseau de médecins tuteurs, promouvoir les métiers via un dispositif mutualisé attractif.

Le médecin est entouré d'une équipe pluridisciplinaire, équipé d'un matériel haut de gamme et connecté. ■



- Action financée par le FIRH
- Partenariat entre les préfectures de Normandie (Calvados, Orne) et Auvergne-Rhône- Alpes (Puy de Dôme et Rhône)
- Une politique de recrutement et de communication commune

« MED-FIRSST,
des médecins pour Former,
Informé, Responsabiliser
à la Santé Sécurité
au Travail. »

NOUVELLE-AQUITAINE

[PFRH du SGAR Nouvelle-Aquitaine]



> ACCOMPAGNEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

*Le télétravail : une organisation innovante du travail
ou comment sensibiliser aux impacts du télétravail
sur le collectif de travail, et, plus largement,
sur la démarche projet inhérente à ce dispositif.*

Ce projet d'accompagnement des agents publics à la mise en place du télétravail est piloté par la PFRH Nouvelle-Aquitaine. Il prend la forme de six demi-journées thématiques proposant de l'information, des témoignages et des partages d'expérience.

Cette démarche est largement ouverte à de nombreux acteurs et partenaires comme le Centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) de Tours, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

(ANACT), l'école nationale de la magistrature de Bordeaux, la Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL) et les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSP) de la Corrèze et de la Charente, afin de partager une culture commune en matière de télétravail. Elle permet également à la PFRH de renforcer son rôle d'appui aux services en matière de conduite du changement. ■

« Le télétravail...
C'EST BIEN
DU TRAVAIL ! »



**LES RENDEZ-VOUS DE LA
Plate-forme RH
Nouvelle-Aquitaine**

La PFRH Nouvelle-Aquitaine vous propose des rencontres, des ateliers, des échanges, des conférences autour d'une thématique :

Le télétravail : Une organisation innovante du travail ?

4 RENDEZ-VOUS :
En partenariat avec l'ANACT

- ◆ **LIMOGES : le 11 Mai 2017** de 13h00 à 17h00
- ◆ **BORDEAUX : le 01 Juin 2017** de 13h00 à 17h00
- ◆ **POITIERS : le 29 Juin 2017** de 13h00 à 17h00
- ◆ **PAU : mi-juin 2017**

- Des rencontres avec des experts
- Des témoignages
- Des ateliers ...

Vous trouverez toutes les informations, le programme détaillé et les modalités d'inscription sur SAFRE
<http://www.plateforme-pfrh-nouvelle-aquitaine.org/>

Pour plus d'informations, merci de contacter Marie-FRANÇOISE ANAGNOSTI 05 57 95 03 01

Partenaires de la Région Nouvelle-Aquitaine - Secrétariat Général pour les Affaires Régionales
40, rue de la République - 63000 Clermont-Ferrand - 03 21 07 00 00

**Plate-forme RH
Nouvelle-Aquitaine**

**LE TÉLÉTRAVAIL :
UNE ORGANISATION INNOVANTE DU TRAVAIL ?**

EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

- ◆ 13 h 00 - 13 h 30
• Accueil / conseil des participants
• Distribution du document d'inscription et questions sur le télétravail, source ANACT, comprendre les enjeux du télétravail ...
- ◆ 13 h 30 - 14 h 00
• Présentation de la SFRTF et Actualités RH
- ◆ 14 h 00 - 15 h 30
• Table ronde sur le thème du télétravail avec participation d'experts dont l'ANACT, témoignages !
• Changement de table

Intervention de l'ANACT : les impacts sur l'organisation du service et comment engager le travail

- ◆ inscrire les pratiques de télétravail dans une organisation opérationnelle, fonctionnelle et managériale
- ◆ tenir compte des impacts du télétravail sur les conditions de travail des télétravailleurs mais aussi sur l'impact de travail des collaborateurs sur site
- ◆ appréhender les représentations autour du télétravail et les conditions de sa mise en œuvre
- ◆ dégager une vision stratégique individualisée et sociale, contre le plus souvent sur des questions d'organisation de temps

EN ATELIERS

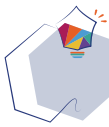
- ◆ 15 h 30 - 16 h 30
• ateliers d'échange et pratiques expression de besoins (à valoir par conseiller de la PFRH)
• Désignation d'un rapporteur

relaxer son expérience, exprimer ses difficultés, passer des questions

EN ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

- ◆ 16 h 30 - 17 h 00
• Distribution des ateliers (2 min par rapporteur)

Partenaires de la Région Nouvelle-Aquitaine - Secrétariat Général pour les Affaires Régionales
40, rue de la République - 63000 Clermont-Ferrand - 03 21 07 00 00



NOUVELLE-AQUITAINE

[PFRH du SGAR Nouvelle-Aquitaine]



> FORMATION À DISTANCE à l'organisation des services

*Organisation des services :
connaître l'organisation et les missions pour
parfaire sa culture administrative.*

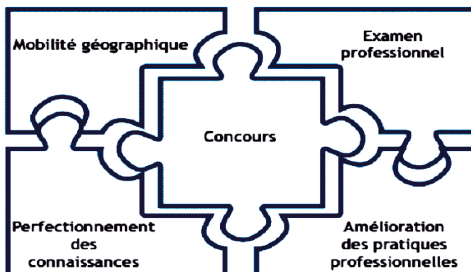
Le projet se traduit par la création de modules de formation à distance pour comprendre ou approfondir sa connaissance de l'organisation et des missions des services en région.

Les modules de formation ont trait à l'organisation des services qui composent le paysage administratif régional, qu'il s'agisse du périmètre Réforme de l'administration territoriale de l'État (REATE) ou hors REATE, en utilisant un outil déjà opérationnel, à savoir la plate-forme i-Concours de Sciences-Po Bordeaux.

Ces modules comprennent une évaluation des connaissances et une attestation de suivi du parcours sera délivrée individuelle-

ment par le Préfet de Région dès lors que le taux de réussite aux quiz atteindra 70 %. Le projet bénéficie de l'expérience déjà mise en oeuvre par Sciences-Po Bordeaux pour la fonction publique territoriale, il est donc encadré et déclinable. ■

- MOOC : « massive open online course »
- Mobilisant les ressources internes autour de la présentation :
 - de l'organisation et de l'implantation territoriale des services
 - des enjeux et des perspectives des politiques publiques portées
- Élaboré par la PFRH avec le savoir-faire de Sciences-Po Bordeaux





OCCITANIE

[PFRH Occitanie]



> JEU SÉRIEUX SUR LE TÉLÉTRAVAIL

*Et si on essayait par le jeu de penser le télétravail
comme une organisation du travail en
déconstruisant des idées reçues ?*

Les aspects réglementaires, organisationnels, managériaux, techniques et sociétaux du télétravail sont abordés dans ce jeu de cartes. L'outil est conçu pour objectiver les représentations, et lever par conséquent les préjugés qui pourraient freiner l'accès à cette modalité d'organisation du travail.

Ce jeu « sérieux » (serious game) s'adresse à tous, encadrants, agents, télétravailleurs ou non, afin d'initier et de compléter les connaissances sur le télétravail dans sa mise en oeuvre concrète. Très simple d'utilisa-

tion, il peut être animé par toute personne qui s'intéresse au sujet, en s'appuyant sur le script d'animation. ■

CHIFFRES CLEFS :

- Tous secteurs confondus (public et privé), la proportion de télétravailleurs en France s'élève à **16,7 %**
- **Moins de 1 %** des agents des services de l'État en Occitanie télétravaillaient au 1^{er} septembre 2017



« Le télétravail...
C'EST BIEN DU TRAVAIL ! »



OCCITANIE

[PFRH Occitanie]



> ÉCOLE DE L'INNOVATION MANAGÉRIALE

*Faire un pas de côté,
adopter une posture managériale différente.
C'est l'invitation faite à une quinzaine de managers.*

Les projets de transformations en cours et à venir, nous invitent à repenser l'organisation des services de l'État et de ses ressources humaines en s'appuyant sur un management différent, un management mettant davantage en avant les compétences, parfois insoupçonnées, que recèlent les services. C'est tout l'art du difficile métier de manager, non seulement aujourd'hui mais probablement encore plus demain : détecter les forces des collaboratrices et collaborateurs, les mettre en confiance, les faire travailler en synergie, les responsabiliser.

L'ambition de l'École de l'innovation managériale : susciter l'initiative individuelle et faciliter l'émergence de l'intelligence collective ! ■

- **Le fruit d'une collaboration interministérielle :**

Centre ministériel de valorisation des ressources humaines, Délégation régionale à la formation (DRF), IRA de Bastia, PFRH en Occitanie, École de modernisation de l'État



« Il faut oser ou se résigner à tout. »

Tite Live



OCÉAN INDIEN

[PFRH Océan indien]



> JOURNÉE D'ACCUEIL INTERMINISTÉRIEL des nouveaux arrivants de Mayotte

*Une journée pour échanger sur les enjeux
et les opportunités du territoire*



Dans le cadre d'un projet consistant à mettre en place des actions pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants, la PFRH organise une journée d'accueil dans un cadre interministériel. Cette journée n'a pas vocation à remplacer les journées d'accueil des administrations mais propose un type d'accueil différent, permettant aux agents de découvrir l'environnement professionnel dans lequel ils évoluent au niveau régional et de prendre connaissance des politiques publiques et des grands dossiers portés sur leur territoire.

Près de 120 personnes ont participé à cette journée, nouveaux arrivants et accompagnateurs des administrations concernées. Les particularités de l'île ont ainsi pu être présentées à travers les interventions de différentes institutions : les risques cycloniques (Météo France), les richesses du lagon (Parc

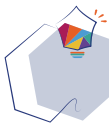
naturel marin), la politique de la jeunesse à Mayotte, un panorama de la situation économique et sociale à Mayotte (INSEE)... Des séquences d'échanges entre agents ont été organisées afin d'amorcer un esprit d'entraide visant à accompagner l'installation des nouveaux venus aussi bien d'un point de vue professionnel que personnel : le club Musada (entraide en shimaoré).

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

- Instaurer de l'interministérialité dans les actions, les événements...
- Susciter des échanges entre administrations
- Favoriser la connaissance du territoire
- Créer des solidarités entre agents
- Développer des réseaux de contacts et de pairs



« 120 agents participants.
Quasiment toutes les
administrations
étaient présentes. »



PAYS DE LA LOIRE

[PFRH Pays de la Loire]



> LES AMBASSADRICES ET AMBASSADEURS DU NUMÉRIQUE

En Pays de la Loire, l'État se met « sur son numérique » avec des ambassadrices et des ambassadeurs passionnés qui accompagnent leurs collègues autour du digital.

Chacun perçoit dans sa vie quotidienne l'essor du numérique. Les services de l'État s'inscrivent dans ce vaste mouvement. Il est donc nécessaire de faire percevoir cette réalité à l'ensemble des agents. En Pays de la Loire, un vaste programme d'acculturation au numérique a été mis en œuvre sous l'égide de la PFRH en faisant appel à des agents volontaires, prêts à partager leur intérêt pour le digital. Afin de conforter leur légitimité à intervenir, ces ambassadrices et ambassadeurs du numérique disposent d'une lettre de mission du préfet de région et bénéficient d'une formation certifiante (certificats TOSA ou PIX).



S'appuyant sur une enquête réalisée auprès des agents de l'État dans la région, ils interviennent selon des modalités variées : interventions en comités de direction, réunions de sensibilisation des agents, publication de fiches pratiques, présentation de l'outil « démarches simplifiées », réalisation de tutoriels, de vidéos,... Une campagne de communication s'appuyant sur ces premiers résultats est lancée afin de susciter de nouvelles candidatures avec l'objectif de couvrir à terme l'ensemble des services de la région. ■



Remise des certificats TOSA

LES CHIFFRES

- 13 ambassadrices
- 12 ambassadeurs
- 19 services concernés
- un espace collaboratif dédié (OCMI)

« Un clic vers
le numérique. »



PROVENCE-ALPES -CÔTE D'AZUR

[PFRH Provence-Alpes-Côte d'Azur]



> GIRAF - Groupe interministériel régional des acteurs de la formation

De nouvelles approches reposant notamment sur le numérique donnent un nouvel essor à la formation. Partageons les !

Dans l'objectif de faciliter la capacité des acteurs de la formation à créer une offre modernisée répondant aux attentes des stagiaires et enjeux de transformation, la PFRH a lancé une plate-forme collaborative : GIRAF.

Elle a permis :

- la création d'une communauté de travail autour de la modernisation des pratiques de formation mêlant formateurs internes et responsables formation ;
- la mutualisation d'expertises et de ressources formation ;
- la professionnalisation continue et partagée des acteurs de la formation.

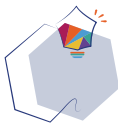
Dans le cadre de ce projet et comme première production du réseau, la PFRH PACA a construit avec l'Agence Régionale de Santé PACA, un module vidéo de 10 min sur l'intelligence collective, ainsi que des fiches action. ■

- **En 2018**, un nouveau projet inter-fonctions publiques (avec CNFPT et ANFH) a permis la mise en commun de nombreuses expertises.

Une journée permettra de découvrir, en atelier, 15 productions issues de la fonction publique et plus innovantes les unes que les autres.



« L'innovation en formation au bénéfice de tous les acteurs. »



PROVENCE-ALPES -CÔTE D'AZUR



[Plate-forme modernisation
et PFRH PACA]



> ZÉRO MAIL INUTILE

*Un agent passe 650 heures par an à gérer sa boîte mail.
Un cadre est interrompu toutes les 2 à 8 minutes
par les notifications d'un mail.*

Le projet « Zéro mail inutile » consiste à construire une formation-action et un kit pédagogique à destination d'agents souhaitant devenir ensuite les ambassadeurs du « zéro mail inutile » dans les services.

- Étudier les conséquences d'un projet comme celui-ci sur les relations humaines au travail
- Sensibiliser à l'impact écologique de l'usage des mails et d'Internet. ■

Les Objectifs ?

- Questionner l'organisation personnelle du travail, l'usage de l'outil « mail »
- Offrir la possibilité de tester d'autres outils alternatifs et collaboratifs
- Observer par retour d'expérience si le travail autour des moyens de communication alternatifs aux mails améliore les conditions de travail de l'agent

• **17 heures 45 minutes** (Soit 11,7% du temps total de travail), c'est le temps moyen libéré par chaque agent, par mois, en coupant les notifications inutiles et en mettant en place des filtres de tri automatiques



« Au troisième mail,
on s'appelle ? »



LES GUIDES

élaborés par la DGAFP

En tant que DRH de l'Etat, la DGAFP met à disposition des agents publics de nombreuses ressources qui constituent une référence en matière de ressources humaines. La journée du « Tour de France de l'innovation RH » a été l'occasion de présenter plus particulièrement deux de ses productions récentes.

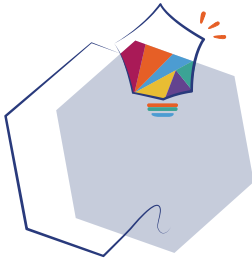
Tout d'abord, le « **Innover en RH : Bilan 2017 du Fonds de l'innovation RH** » recense les 51 projets lauréats, sur les 164 projets présentés au titre de l'appel à projet du FIRH 2017. Des initiatives originales y sont présentées, telles que la plateforme accessible à tous « Comment faire » proposée par la DITP ou le projet « Mise en place de la maison de l'Etat » piloté par la sous-préfecture de Limoux afin d'impliquer les agents dans la conduite du changement.



Ensuite, le guide « **Oser l'innovation RH : Concevoir et animer un atelier RH avec ses collaborateurs** » propose des techniques innovantes de conception et d'animation d'ateliers de co-construction. Les méthodes décrites dans ce guide, inspirées du domaine du design de service, proposent une approche concrète des problématiques RH.

Pour plus d'informations, ces deux publications sont disponibles sur le site internet : www.fonction-publique.gouv.fr





TOUR DE FRANCE DE L'INNOVATION RH