

# Le fonds d'innovation RH

2019  
46 projets lauréats

[innovationrh.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:innovationrh.dgafp@finances.gouv.fr)

## **Fonds d'innovation Ressources Humaines Présentation des projets 2019**

Le FIRH, fonds de soutien de l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique a été créé en 2017, reconduit en 2018 puis 2019, en raison de l'engouement qu'il provoque et de son intérêt pour susciter, dynamiser et fédérer les initiatives en matière d'innovation RH.

Pour 2019, les priorités d'actions du FIRH sont restées:

- l'accompagnement RH des agents,
- 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,
- la promotion de l'égalité professionnelle.

Pour cette troisième campagne du FIRH, 91 projets ont été déposés dans le cadre de l'appel à projets.

Le comité de sélection, placé sous la présidence de la DGAFP, et composé, outre de représentants de la DGAFP, de la DITP, de la DSAF et des PFRH de Normandie et Bourgogne Franche Comté, a examiné l'ensemble des 86 dossiers jugés recevables, et a retenu 46 d'entre eux.

Par ailleurs, au printemps 2019, la bibliothèque des initiatives RH (BIRH), portée par la DGAFP, sera opérationnelle et assurera la capitalisation des projets innovants de l'ensemble de la fonction publique. En effet, La bibliothèque des initiatives, site internet dynamique, doté d'une carte de France interactive en page d'accueil, permettra de mettre à la disposition des professionnels des ressources humaines, issus des trois versants de la fonction publique, un outil simple pour faire connaître, valoriser et partager les initiatives innovantes. Les projets innovants lauréats du FIRH constitueront un premier vivier de projets à publier.

## Liste des projets

<b>LISTE DES PROJETS</b> .....	<b>2</b>
<b>CAMPAGNE 2019 : 46 PROJETS LAUREATS</b> .....	<b>5</b>
THEMATIQUE 1 : ACCOMPAGNEMENT RH DES AGENTS .....	5
« <b>Identifier, évaluer et valoriser les compétences transversales</b> » (Préfecture et PFRH de Corse et PFRH PACA) .....	5
« <b>Et vous, où en êtes-vous de la qualité de service ?</b> » (SG du MEN/MESRI) .....	5
« <b>Agent conversationnel d'accompagnement RH</b> » (Académie de Lyon).....	5
« <b>CHATBOT RH</b> » (Direction générale de la gendarmerie nationale).....	5
« <b>Pôle de compétences inter-départemental sur le pilotage et l'utilisation des images prises par drones</b> » (DDT Haute-Garonne).....	5
« <b>CAP EUROPE : vos talents n'ont pas de frontières</b> » (PFRH GRAND EST) .....	6
« <b>CAP demain ! Choisir son Avenir Professionnel pour demain</b> » (PFRH GRAND EST) .....	6
« <b>Les transformateurs publics</b> » (SGAR PACA) .....	6
« <b>FLASH-Mob</b> » (PFRH Occitanie).....	6
« <b>La caravane de la mobilité</b> » (PFRH Antilles-Guyane).....	6
« <b>Bourse de mobilité inter-établissements</b> » (INSA de Rennes) .....	6
« <b>PassInnov</b> » (Mission innovation, SG Bercy) .....	7
« <b>Programme de promotion et développement des talents</b> » (Direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale) .....	7
« <b>Parcours d'accompagnement des managers</b> » (SG DIRECCTE des Hauts de France).....	7
THEMATIQUE 2 : METHODES INNOVANTES EN MATIERE DE MANAGEMENT ET DE CONDUITE DU CHANGEMENT.....	7
« <b>Scènes de Managers</b> » (PFRH Océan Indien) .....	7
« <b>Atelier coopératif</b> » (Rectorat de l'académie de Besançon) .....	7
« <b>Et si on mettait en scène les situations du changement ?</b> » (DDT de la Mayenne) .....	8
« <b>MATRICE 37 : Manager, Accompagner, Transformer, Innover, Construire l'Etat en Indre-et-Loire</b> » (Préfecture Indre-et-Loire).....	8
« <b>Soutenir et accompagner les cadres de l'ATE de la région Bretagne, innover de nouvelles pratiques managériales et s'adapter à la modernisation de l'action publique</b> » (DDTM des Côtes-d'Armor) .....	8
« <b>Le Dre'Lab : organisation apprenante</b> » (DREAL Auvergne-Rhône-Alpes) .....	8
« <b>Innovations managériales à la DDTM 29</b> » (DDTM du Finistère).....	8
« <b>Démarche d'accompagnement des cadres de l'AP-HP dans ses étapes de transformation</b> » (APHP - DRH) .....	9
« <b>Concours Flash</b> » (Ministère de l'Intérieur) .....	9
« <b>Je concerte, Tu débats, Il s'exprime ! Formation-action à l'animation du débat public</b> » (Préfecture du Cher) .....	9
« <b>Améliorer le travailler ensemble</b> » (Parc amazonien de Guyane, Parc national).....	9
« <b>Implémentation d'un Réseau Innovation &amp; Développement</b> » (Centre d'action sociale de la Ville de Paris) .....	9
« <b>Cursus managériaux et intelligence émotionnelle</b> » (DRH des ministères sociaux) .....	10
« <b>Les fondamentaux de l'organisation du travail en 45 minutes</b> » (SGAR/PFRH Provence Alpes Côte d'Azur) .....	10
« <b>Parcours Empreinte digitale</b> » (SGAR Auvergne-Rhône-Alpes) .....	10
« <b>Pieds agiles et tête collaborative</b> » (DDTM Hérault) .....	10
« <b>BIP : Bercy innovation participative</b> » (SG de Bercy) .....	10
« <b>Co-construisons nos postures de demain</b> » (DDT du Puy-de-Dôme) .....	11
« <b>DDCS Isère demain ensemble</b> » (DDCS de l'Isère) .....	11
THEMATIQUE 3 : APPUI METHODOLOGIQUE A L'EVOLUTION DES ORGANISATIONS ET A LA MODERNISATION DE LA FONCTION RH .....	11
« <b>Diffuser une culture renouvelée de la relation à l'usager</b> » (Préfecture du Loiret et de l'Eure-et-Loir) .....	11
« <b>Eportfolio des compétences (Phase 2)</b> » (SGAR Bourgogne Franche Comté et SGAR Pays de la Loire) .....	11
« <b>Création d'un groupe de managers ambassadeurs</b> » (DDTM des Pyrénées Orientales) .....	12
« <b>Accompagnement à la mise en place de plateformes à compétences mutualisées</b> » (SGAR Centre Val de Loire) .....	12
« <b>CreTS - gestion et suivi dématérialisé du Crédit de Temps Syndical</b> » (SG du MTES) .....	12
« <b>Former pour mieux accompagner au changement</b> » (EPLEFPA de Castelnaudary).....	12
« <b>L'usager au cœur des processus RH</b> » (Université Nice Sophia Antipolis).....	12
« <b>Expérimenter l'espace de travail du futur</b> » (Préfecture de la région d'Île-de-France, préfecture de Paris).....	12
« <b>Sous le Bonnet</b> » (AP-HP).....	13

THEMATIQUE 4 : EGALITE PROFESSIONNELLE.....	13
« <b>Promouvoir l'égalité professionnelle</b> » (DDCSPP de l'Orne) .....	13
« <b>Construire un support ludo-pédagogique pour aborder le thème des agissements sexistes au travail dans les DDI</b> » (DSAF) .....	13
« <b>Allons au-delà des stéréotypes</b> » (DRDJSCS Auvergne Rhône Alpes) .....	13
« <b>Outil d'auto-évaluation pour les employeurs dans le cadre de l'évolution professionnelle des bénéficiaires de l'OETH</b> » (SGAR/PFRH Provence Alpes Côte d'Azur) .....	13



# Campagne 2019 : 46 projets Lauréats

## Thématique 1 : Accompagnement RH des agents

### « Identifier, évaluer et valoriser les compétences transversales » (Préfecture et PFRH de Corse et PFRH PACA)

Les PFRH de Corse et de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont souhaité faire évoluer et adapter le référentiel européen intitulé RECTEC pour répondre aux besoins de la fonction publique. Cette expérimentation a conduit à la réalisation d'un référentiel des compétences transversales décliné en 8 compétences et 5 paliers, adapté à la fonction publique, couvrant les différentes catégories d'emplois, hors A+.

Pour compléter cette démarche une demande de financement au titre du FIRH a été déposée pour l'élaboration d'un guide méthodologique « référentiel compétences transversales ».

### « Et vous, où en êtes-vous de la qualité de service ? » (SG du MEN/MESRI)

Le projet consiste à créer un service en ligne d'auto-positionnement pour les agents de la fonction publique relatif à la qualité de service aux usagers et adossé au référentiel Marianne. L'objectif est de sensibiliser les agents et de diffuser une culture de la qualité de service. Il se déroulera en 2 phases :

- de mars à mai : démarche design pour concevoir un prototype de cet outil
- de mai à octobre : développement et test de l'outil.

### « Agent conversationnel d'accompagnement RH » (Académie de Lyon)

L'objectif est de créer un agent conversationnel en ligne sur la plateforme dédiée à la RH de proximité. Cet outil doit permettre d'apporter un premier niveau de réponse aux questions les plus courantes et les plus génériques des agents, ainsi que leur fournir les premiers éléments d'information sur leur profil RH. Les chargés RH s'appuieront sur le pré-diagnostic de l'agent conversationnel pour proposer une réponse ou une action plus pertinente que lors d'un premier rendez-vous.

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

Le projet consiste à implanter un « logiciel conversationnel » ou « chatbot » sur la page intranet de la direction générale de la gendarmerie nationale. Le chatbot a vocation à aider les internautes à résoudre un problème, à répondre à leurs questions en matière de ressources humaines ou à les diriger vers un service adapté. Le projet bénéficiera dans un premier temps à une partie des agents du MININT, à savoir le corps d'encadrement de la gendarmerie nationale, soit 7000 agents, avant de l'étendre aux autres corps du ministère.

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

Le projet vise à développer un pôle de compétence interdépartemental constitué d'agents ayant des compétences reconnues pour le pilotage et l'analyse de données captées par des drones et animé par une équipe projet interministérielle. Le projet prévoit de fournir les formations adéquates afin que les agents identifiés acquièrent ces compétences « drones ». Il implique également que l'équipe projet porte en interministériel une réflexion autour des compétences à intégrer dans le RIME afin de développer ce nouveau métier. Le financement demandé dans le cadre du FIRH vise à construire la formation du « tronc commun » et 50 % du module « pilote professionnel ».

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

Ce projet prévoit la mise en place d'un parcours de formation pour favoriser la mobilité d'une quinzaine d'agents vers les institutions européennes composé :

- d'une journée d'information (ENA, pôle emploi, service européen EURES)
- d'une mise à niveau en e-learning et/ou présentiel en allemand ou anglais pour atteindre le niveau B1
- d'une préparation aux tests d'entrée dans les institutions
- d'un atelier cv et lettre de motivation en allemand ou anglais
- d'une préparation à l'oral de recrutement.

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

Le projet concerne un partenariat entre la PFRH et le FONGECIF sur l'accompagnement à la reconversion des agents par l'utilisation de méthodes numériques et de prestations spécifiques. Ce dispositif porte sur un accompagnement à la fois collectif et personnalisé des mobilités au sein du bassin d'emploi dans le secteur public mais aussi privé.

Le projet « CAP Demain ! » se donne pour objectif d'optimiser la missions d'accompagnement en améliorant les taux de réussite des transitions professionnelles, dans un contexte de réforme des services, notamment des DIRECCTE. Pour ce faire, une convention de partenariat avec le FONGECIF prévoyant les modalités d'accompagnement des agents ainsi qu'un webinar, permettant d'informer les agents sur les passerelles de mobilité existantes seront livrés.

## « Les transformateurs publics » (SGAR PACA)

Ce projet présente la construction d'un programme de formation comprenant 6 séances d'une journée sur 3 à 4 mois pour 10 agents expérimentateurs. Le parcours de formation vise à faire monter en compétence des agents sur les différentes techniques de créativité, sur l'expérience de travail en équipe pluridisciplinaire. Tous les 15 jours, les agents seront conviés à une journée de formation/découverte, mêlant à chaque fois apports théoriques et mise en pratique. Ce projet vise à outiller des agents au changement pour qu'ils deviennent de véritables transformateurs publics, capables d'être force de propositions, moteurs d'évolution de leurs pratiques, facilitateurs de projets innovants, vigies des évolutions du monde extérieur de l'administration.

## « 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 seront tous téléchargeables pour être également diffusés facilement. Les textes des « motion design » seront à disposition de toute structure.

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

Le projet vise à mettre en place une formation pour professionnaliser le réseau des Conseillers en évolution professionnelle (douze conseillers seront formés sur une quinzaine de jours) afin de dispenser plus largement une offre de service en matière d'accompagnement des agents en Martinique en se rendant à leur rencontre sur leurs lieux d'affectation.

Il s'agit de créer un socle commun de compétences pour ce réseau chargé d'accompagner la caravane de la mobilité au sein des différentes administrations.

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

Ce projet vise à la création d'un site internet à destination des agents (principalement les BIATSS) de 7 établissements d'enseignement supérieur, pour leur offrir la possibilité d'exprimer leurs vœux de mobilité sur de futurs postes vacants afin d'accompagner la dynamique de rapprochement et de coopération renforcée entre établissements. Ce dispositif s'appuie sur un algorithme développé par des chercheurs 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 évènementiel de type « job dating ».

### « PassInnov » (Mission innovation, SG Bercy)

Ce projet prévoit la mise en place du PassInnov : il s'agit d'un parcours à la carte de découverte de l'innovation qui s'incarne à travers 7 modules courts (1h30) et pratiques avec un premier module vu comme un point d'entrée unique et obligatoire sur l'intelligence collective. Les modules abordent des thématiques comme les approches centrées utilisateurs (design thinking), la créativité, l'art de la narration ou la facilitation graphique. Chaque module est répété plusieurs fois dans l'année, afin de couvrir tout le public d'agents.

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

Ce projet entend développer un programme d'accompagnement et de promotion des talents à travers un dispositif de mentorat et des outils numériques (capsules vidéos, plateforme collaborative) à destination des fonctionnaires de la police nationale (notamment les gardiens de la paix) qui souhaitent passer le concours d'officier.

La plateforme collaborative permettra de rapprocher les mentorés des mentors volontaires (formation des binômes) grâce à un outil de mise en lien (matching) basé sur un algorithme.

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

La DIRECCTE Hauts-De-France a conçu un plan d'accompagnement professionnel du CODIR et des encadrants adapté au contexte actuel de réforme. Sont notamment et principalement ciblés, outre les membres du CODIR, les encadrants intermédiaires de tous les champs d'activité, soit environ 70 agents.

Le plan managérial s'appuie entre autre sur un plan massif de formation sur 2019-2020, et vient compléter le plan d'action de prévention des RPS et d'amélioration des conditions de travail.

Un parcours de formation est décliné en 6 modules, dont les deux suivants : « Etre manager dans une période de changement et savoir se préserver » et « La gestion de projet », particulièrement pertinent dans le cadre de la réforme actuelle des pôles 3E.

## Thématique 2 : Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement

### « Scènes de Managers » (PFRH Océan Indien)

Le projet consiste en une action co-construite d'accompagnement des managers, constituée de quatre modules d'une demi-journée de consolidation des connaissances juridiques et réglementaires (48 participants répartis, en 3 groupes), d'une action innovante de « théâtre forum » permettant de travailler sur la posture par la mise en situation (128 participants, en 2 sessions) et d'un quizz interactif d'évaluation des acquis. Les deux dernières actions sont destinées à un public plus large afin de comparer les résultats des managers formés ou non.

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

Le projet consiste à mettre place un « atelier coopératif » dans un lieu tiers qui offre à ses utilisateurs un espace de travail inspirant dont l'objectif est d'augmenter la qualité de vie au travail, la fluidité globale de l'organisation et de renforcer la capacité individuelle et collective des agents.

Pour 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.



Les livrables prévus sont la plateforme d'information et de diffusion des projets coopératifs et l'organisation d'un événement au dernier trimestre 2019 pour promouvoir les réalisations de l'atelier coopératif.

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

Le projet consiste en l'organisation d'un séminaire des cadres de type « world-café-théâtre » sur une journée au bénéfice de la quarantaine de managers de la DDT. La matinée alterne scènes d'une pièce de théâtre (« Le Maître à bord ») et ateliers participatifs. Chacun de ces ateliers - d'une durée de 20 min - permet d'échanger sur la posture managériale en termes de motivation, de conduite du changement, de communication, d'innovation managériale. L'après-midi est consacrée à des ateliers de mise en situation de relations managériales. Le séminaire fait l'objet d'un bilan et de préconisations d'actions à mettre en œuvre et présentées au comité de direction de la DDT.

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

Le projet propose une formation des directeurs des services de l'État du département à la conduite du changement, dans la perspective des plans de transformation d'Action publique 2022. La constitution d'une équipe inter services de directeurs permettra de mener une réflexion profonde sur la refonte des services/missions de l'Etat dans le département en prenant en compte la voix de l'utilisateur et en appliquant les nouvelles méthodes de management que sont le co-développement et l'intelligence collective.

Pour ce faire, un questionnaire systémique rempli par les directeurs des services de l'Etat sera analysé afin d'identifier leurs forces et leur complémentarité. Ensuite, un séminaire Teambulding de 1,5 jour sera organisé afin de renforcer l'action de développement d'équipe interministérielle. Une demi-journée à 6 mois permettra de mesurer l'impact de cette formation.

### **« Soutenir et accompagner les cadres de l'ATE 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 DGAPP a soutenu la mise en place d'un réseau d'échanges sur les nouvelles pratiques managériales pour les cadres de l'ATE de la région Bretagne grâce à un apport financier consenti dans le cadre du FIRH en 2018. La nouvelle demande s'inscrit dans la continuité de cette démarche et porte notamment sur la mise en place d'une hotline téléphonique pour une écoute et un soutien managérial destinée aux cadres du périmètre de l'ATE de la région Bretagne : le financement est sollicité pour un abonnement de 9 mois ainsi que 38 demi-heures d'écoute téléphonique.

Une formation continue des cadres proposée en interministériel portant sur le coaching collectif des pratiques managériales vient compléter cette démarche.

### **« 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 (le Dre'Lab), la DREAL d'Auvergne-Rhône-Alpes a souhaité prototyper et mettre en place une démarche apprenante. Il s'agit de former l'équipe-projet à une démarche apprenante en faisant appel à un ensemble de méthodes d'intelligence collective et d'accompagnement du changement. L'objectif de cette démarche est de formaliser l'organisation et l'offre de service du Dre'Lab."

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

Ce projet vise l'organisation d'un séminaire innovant portant sur les nouveaux modes de management : la gestion en mode projet, le développement du télétravail et du travail en site distant et l'apprentissage collaboratif. S'appuyant sur des méthodes ludiques, participatives et l'intervention d'une troupe de théâtre spécialisée, ce séminaire s'adresse à l'ensemble des agents et encadrants de la DDTM du Finistère (300 personnes).

## **« 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 APHP 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.

## **« Concours Flash » (Ministère de l'Intérieur)**

Le projet concerne l'organisation d'un forum des métiers du numérique de l'Etat, des épreuves d'admissibilité et d'admission au concours externe des ingénieurs des systèmes d'information et la procédure de choix des postes, afin de faciliter le recrutement de candidats dans un contexte de concurrence élevée.

Les principales actions du projet sont :

- la publication d'un plan de communication auprès des écoles afin de s'assurer de l'intérêt d'un concours Flash et d'attirer les jeunes diplômés,
- la réalisation des modalités de mise en œuvre juridiques,
- la rédaction d'un cahier des charges pour créer l'interface d'inscription en ligne simplifiée au forum des métiers et au concours ISIC. Le financement alloué dans le cadre du FIRH permettra de développer une interface d'inscription qui soit simple d'utilisation et adaptée au concours Flash et au forum des métiers.

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

Le projet porte sur la constitution d'une équipe interministérielle de cadres volontaires capables d'apporter toutes les garanties du bon déroulement d'un débat public. Après avoir été formés, les membres de cette équipe seront 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.

Le projet prévoit de constituer l'équipe, de définir les principes de mise en œuvre des débats et des concertations publics et de formaliser une méthode de saisine et d'intervention de l'équipe interministérielle et son évaluation. Ces axes se déclinent sous la forme d'une formation et d'une charte départementale.

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

Le projet consiste en une formation à la « communication non violente » visant notamment à renforcer la dynamique collaborative entre les agents des services du Parc amazonien de Guyane (PAG). Cette formation s'adresse aux 91 agents, issus de 6 cultures différentes (Amérindiens, Bushinengués, Créoles et Métropolitains), qui en bénéficieront directement sur les sites de travail au sein de 9 groupes mélangés de 10 personnes.

L'objectif de ce dispositif est de renforcer les capacités d'échange entre agents/services de cultures très éloignées afin de leur permettre de travailler ensemble dans un objectif commun. La démarche doit également limiter de fait les risques psycho-sociaux liés à une perte de qualité de vie au travail.

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

Il s'agit de mettre en place un réseau d'ambassadeurs de l'innovation au Centre d'action social de la ville de Paris constitué d'encadrants, toutes catégories et toutes sous-directions confondues ayant pour objectif de créer de la transversalité, de l'échange, de la réflexion et de la co-construction dans les pratiques managériales. Des encadrants

volontaires pourront expérimenter des modalités de travail participatives et collaboratives, en vue d'une appropriation personnelle et collective.

### « **Cursus managériaux et intelligence émotionnelle** » (DRH des ministères sociaux)

L'objet du projet est d'intégrer l'intelligence émotionnelle dans le cursus managérial en cours de conception 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, les communautés de pratiques managériales etc.

Les livrables sont :

- un recueil d'expériences de l'équipe projet, consignés par écrit dans un document de benchmark qui intégrera également la production d'articles universitaires notamment;
- un document de propositions intégrant l'intelligence émotionnelle dans les différentes dimensions RH d'accompagnement au développement managérial;
- un document de communication pour permettre un appel à candidatures pour l'expérimentation;
- un cahier des charges de l'expérimentation
- un 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.

### « **Les fondamentaux de l'organisation du travail en 45 minutes** » (SGAR/PFRH Provence Alpes Côte d'Azur)

Le projet consiste à réaliser une série de cinq vidéos, présentées par le conseiller en organisation du travail et conduite du changement RH de la PFRH de Provence-Alpes-Côte d'Azur, pour sensibiliser l'encadrement aux cinq fondamentaux de l'organisation du travail que sont le sens, l'organisation, le projet, le rapport au temps et à l'information, et la réunion.

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

Le projet proposé consiste à mettre en œuvre une stratégie d'appropriation des nouveaux outils et pratiques du numérique par les agents publics via :

- l'organisation d'ateliers courts de découvertes d'outils numériques et de leur bon usage animées par un référent transformation numérique ;
- la réalisation d'un catalogue de fiches d'usages et d'un parcours de formation sur les fondamentaux du numérique accessibles sur un espace dédié sur la plateforme régionale « Terr@media » ;
- la création d'une communauté d'ambassadeurs du numérique volontaires bénéficiant d'une formation certifiante (Pix) en matière de numérique, d'une formation à l'animation et d'un accès un espace communautaire.

### « **Pieds agiles et tête collaborative** » (DDTM Hérault)

Le projet consiste en un « parcours apprenant » à destination des cadres, en vue de développer les pratiques innovantes et collaboratives de co-construction. 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.

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

Le projet vise à utiliser la technologie blockchain pour valoriser les initiatives et sélectionner des projets innovants proposés par les agents. Cela permet aux agents de visualiser tous les échanges et leur offre le moyen de soutenir

directement les projets qu'ils jugent les plus utiles et les plus innovants. Chaque agent dispose de « jetons » émis par l'administration pour soutenir des projets.

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

Il s'agit d'une journée de formation à destination de la cinquantaine d'encadrant de la DDT s'appuyant sur des jeux de rôles permettant aux participants de mieux saisir le positionnement et les logiques des partenaires de la direction (préfet, élus, association...). L'élaboration du cahier des charges a fait l'objet d'un accompagnement par le CVRH de Clermont-Ferrand.

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

La démarche de renforcement de la cohésion au sein de la DDCS s'articule autour de deux actions :

- une journée d'équi-coaching au bénéfice de l'équipe de direction, pour renforcer la cohésion et travailler sur la notion de confiance ;
- une journée de « world-café » à destination de l'ensemble des agents, animée par les chefs de pôles afin de favoriser la cohésion et l'appropriation d'objectifs partagés.

Ces deux temps feront l'objet d'un bilan et d'un plan d'actions.

## **Thématique 3 : Appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH**

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

Le projet, porté par Préfecture d'Eure-et-Loir, la DDT 45, la DDJSCS 45 et UD-DIRECCTE 45 consiste à développer des téléconsultations des usagers via l'utilisation de dispositifs de visio-conférence déployés dans les MSAP des deux départements.

Il s'articule en 2 volets :

- l'accompagnement par un cabinet de conseil des encadrants et agents (50 personnes) sur l'évolution de l'organisation du travail
- le déploiement d'un parcours de formation à destination des 50 personnes concernées sur les thèmes de l'accompagnement à la transformation de l'action publique, l'utilisation des outils numériques et les nouvelles modalités d'échange avec les usagers.

### **« Eportfolio des compétences (Phase 2) » (SGAR Bourgogne Franche Comté et SGAR Pays de la Loire)**

Cette nouvelle demande (phase 2) s'inscrit dans la continuité du projet présenté en 2017 (phase 1) . La phase 1 a permis de construire un outil expérimental en réalisant une preuve de concept (POC) sur le volet « agent ». L'objectif de cette deuxième phase est d'élargir l'expérimentation dans les deux régions (BFC et Pays de Loire) en situation réelle, avec des services volontaires. Un accompagnement RH est nécessaire pour une bonne appropriation par les agents et les managers.

Le projet vise ainsi à

- acculturer les agents à la notion de mobilité et de compétences mobilisables
- acculturer les managers et les CMC à l'approche d'une gestion RH par les compétences
- former les gestionnaires RH à fiabiliser les données RH "

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

Ce projet est une proposition d'accompagnement pour les managers volontaires de la DDTM66, de la Préfecture 66, de la DDCS66 et de la DDPP66 au travers 4 sessions de formations de 3 jours. Ces sessions proposeront notamment des formations flash thématiques (accompagner le changement, développer ses capacités managériales, gérer les conflits,...), du co-développement et des sessions de coaching flash.

A l'issue de ces sessions, un guide méthodologique sera coconstruit en vue de valoriser cette démarche, de la rendre répliquable, de capitaliser les retours d'expérience au bénéfice d'autres structures.

En parallèle, pour structurer une communauté interministérielle de managers ambassadeurs, des rendez-vous périodiques seront organisés de façon à approfondir certaines thématiques et élaborer une charte interministérielle du management en format réseau.

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

Le projet vise à créer une équipe composée de la PFRH CVL, du CRVH de Tours et de la PFRH Nouvelle Aquitaine renforcée par l'appui d'un prestataire afin de proposer une offre d'accompagnement aux structures souhaitant se regrouper au sein de plateformes afin de mutualiser leurs compétences.

Plusieurs structures ont déjà manifesté leur volonté de se faire accompagner par ce « groupement ».

### **« CreTS - gestion et suivi dématérialisé du Crédit de Temps Syndical » (SG du MTES)**

Il s'agit de déployer une application informatique qui serait utilisée :

- par l'administration pour doter chaque OS 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, au plus juste du nombre d'heures nécessaires,
- par le chef de service pour autoriser cette absence.

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

Le lycée agricole de Castelnaudary souhaite mettre en place 3 jours de formations/ateliers afin d'accompagner les changements induits par la réforme de la formation professionnelle. Deux journées seront destinées à tous les agents (20 personnes) avec un temps de diagnostic et un temps d'appropriation et une à l'équipe de direction. Ces journées seront animées par un prestataire. A l'issue, un « projet de centre » sera produit (feuille de route).

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

Le projet est une démarche d'amélioration des processus RH s'appuyant sur la pensée design. Il s'agit de tracer collectivement le parcours « Événements de vie agent », d'en identifier les irritants et les besoins pour ensuite repenser les processus.

### **« Expérimenter l'espace de travail du futur » (Préfecture de la région d'Île-de-France, préfecture de Paris)**

Le projet se décompose en 2 volets :

- la conception d'un guide « Designer votre espace de travail » avec plusieurs agents issus de plusieurs administrations (DRAC, DIE, DITP, volontaires) via la technique de design fiction
- la mise en œuvre d'un nouvel espace de travail de 300m<sup>2</sup> en flex office ouvert à tous les agents des services déconcentrés d'Île de France dans des locaux cédés par la DRAC

### **« Sous le Bonnet » (AP-HP)**

Le projet « Sous le bonnet » vise à réaliser 2 campagnes de communication vidéo pour donner une nouvelle image du fonctionnariat :

- 8 capsules vidéo au format questions réponses croisées avec une campagne de communication sur les réseaux sociaux
- Une campagne « Minute buzz » ciblée en direction des « milléniales »

Ce projet est porté par des agents issus des 3 versants de la fonction publique et fait suite au Hackathon de la Fabrique RH.

## **Thématique 4 : Egalité professionnelle**

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

Le projet permettra de mettre en place des actions concrètes sur l'égalité professionnelle après avoir procédé à une information générale des agents. Il s'agit de favoriser des démarches d'appropriation de la thématique à différents niveaux : RH, communication externe et mixité dans les missions. Ce projet se déroule en trois temps : rédaction des fiches actions, production d'une grille d'autoévaluation destinée à une administration, diffusion des présentations réalisées.

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

Il s'agit ici de finaliser le projet FIRH 2018 par la création d'un support ludo-pédagogique (« jeu sérieux ») permettant, au sein des 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. Cette seconde phase doit permettre de finaliser le support et d'assurer sa conception graphique afin de pouvoir assurer, en 2019, sa diffusion physique auprès des 230 DDI (28 000 agents concernés).

### **« Allons au-delà des stéréotypes » (DRDJSCS Auvergne Rhône Alpes)**

Le projet, qui associe trois services, vise à sensibiliser l'ensemble des agents à la question des stéréotypes, et notamment les stéréotypes de genres liés aux métiers, en surprenant de façon simple et décalée. Il prévoit en particulier l'utilisation de silhouettes binaires comme support d'un concours photo et un événement le 8 mars (théâtre, intervention d'une association).

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

Le projet vise à la conception d'un outil auto-évaluation pour les 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 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), de son guide d'utilisation et de fiches actions en lien avec les diagnostics.

