

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

SECRETARIAT D'ETAT

ÉCHAPPÉES CULTURELLES

Le Forum de l'action publique et l'innovation

Vendredi 16 mars 2018

*Présentée assurée par Mme Cécile BATOU-TO VAN,
cheffe de projet "Forum de l'action publique" et cheffe du
bureau de la stratégie, de la gouvernance interministérielle
et territoriale des politiques de ressources humaines et de
l'appui aux réformes à la DGAFP*

I.- La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la stratégie interministérielle de RH

II.- Le Forum de l'action publique

III.- Le fonds d'innovation RH

I.- La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) – DRH de l'État

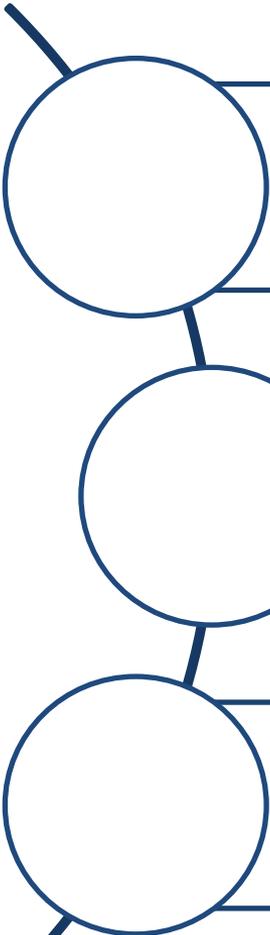
- ❖ La direction de la fonction publique, devenue **direction générale de l'administration et de la fonction publique** en 1959, a été créée par l'ordonnance du 9 octobre 1945 qui lui donne pour mission de concevoir et de mettre en place une politique d'ensemble de la fonction publique, en particulier dans le domaine des ressources humaines.
- ❖ Un décret, en date du 22 décembre 2016, est venu consacrer le rôle de "**DRH de l'État** " de la DGAFP en renforçant sa mission de pilotage et de coordination de la politique des ressources humaines commune à l'ensemble de la fonction publique → *un décret pour renforcer la fonction « ressource humaine » de l'État et gagner en cohérence et en dynamisme.*
- ❖ Un arrêté d'organisation en date du 16 mars 2017 tire les conséquences de ces évolutions de mission.

- ❖ Avec ce décret, la DGAFP bénéficie d'un levier d'actions structurant : la stratégie interministérielle des ressources humaines qui fixe les priorités en matière d'évolution des ressources humaines au sein des départements ministériels et établissements publics de l'État (*art. 8 du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique*).
- ❖ Cette stratégie doit donner lieu à une déclinaison par ministère et la signature d'une convention d'engagement par chacun d'entre eux préparée puis évaluée chaque année lors d'une conférence de ressources humaines associant ministère, DGAFP et direction du budget...
- ❖ ...ainsi qu'à une déclinaison territoriale sous la forme d'un plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines adressé par le préfet de région.



- ❖ Avec cette nouvelle organisation, la DGAFP développe son offre de service pour mieux appuyer les ministères dans leurs projets de « transformation RH » :
 - Développement de l'activité prospective avec des conseils scientifiques et d'orientation, et avec des ressources dédiées ;
 - Accompagnement à l'amélioration de la professionnalisation et de l'attractivité des métiers RH ;
 - Montée en puissance d'une équipe dédiée à la gouvernance et à l'accompagnement des réformes ;
 - Meilleure articulation entre les activités de gouvernance, de prospective et le programme de travail réglementaire ;
 - Développement des capacités méthodologiques et stratégiques en matière de recrutement, de formation et de mobilité ;
 - Renforcement de la gouvernance en matière de politiques managériales ;
 - Animation renforcée sur les questions d'organisation du travail, en lien avec le réseau territorial.

II.- Le Forum de l'action publique



Consultation numérique

Ateliers et événements RH

Défi des écoles de service public

MODALITÉS DE LA CONSULTATION

La consultation "[Forum de l'action publique](#)", lancée le 24 novembre dernier pour une durée de 3 mois, repose sur :

- ❖ Un pilier numérique avec la plate-forme en ligne (www.forum-action-publique.gouv.fr) accessible aux usagers comme aux agents ;
- ❖ Un pilier territorial avec une série d'événements organisés sur l'ensemble du territoire, dont les ateliers de co-construction et événements régionaux RH à destination des agents publics ;
- ❖ Un "défi des écoles de service public", opportunité d'expression supplémentaire offerte aux élèves des écoles de service public.

Parties prenantes

Usagers de services publics

Agents publics

Modalités de participation



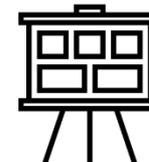
Enquête en ligne sur les missions et l'évolution des services publics



Forums territoriaux sur une politique publique



Consultation en ligne sur les politiques RH de la fonction publique



Ateliers de co-construction et événements régionaux RH

CONSULTATION NUMÉRIQUE

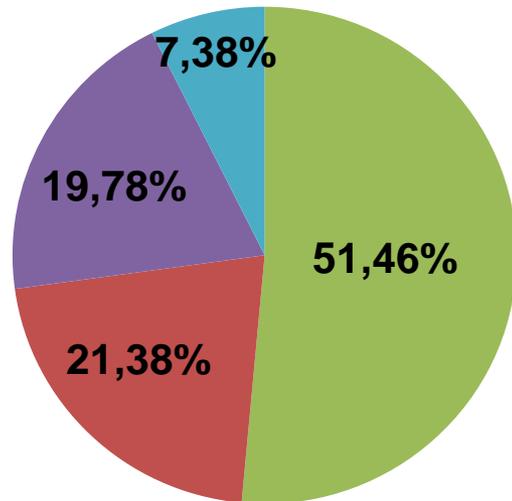


STATISTIQUES DE LA FRÉQUENTATION ET DE LA PARTICIPATION

Au 2 mars 2018, il y a eu près de **153 000 visites** sur la plateforme www.forum-action-publique.gouv.fr :

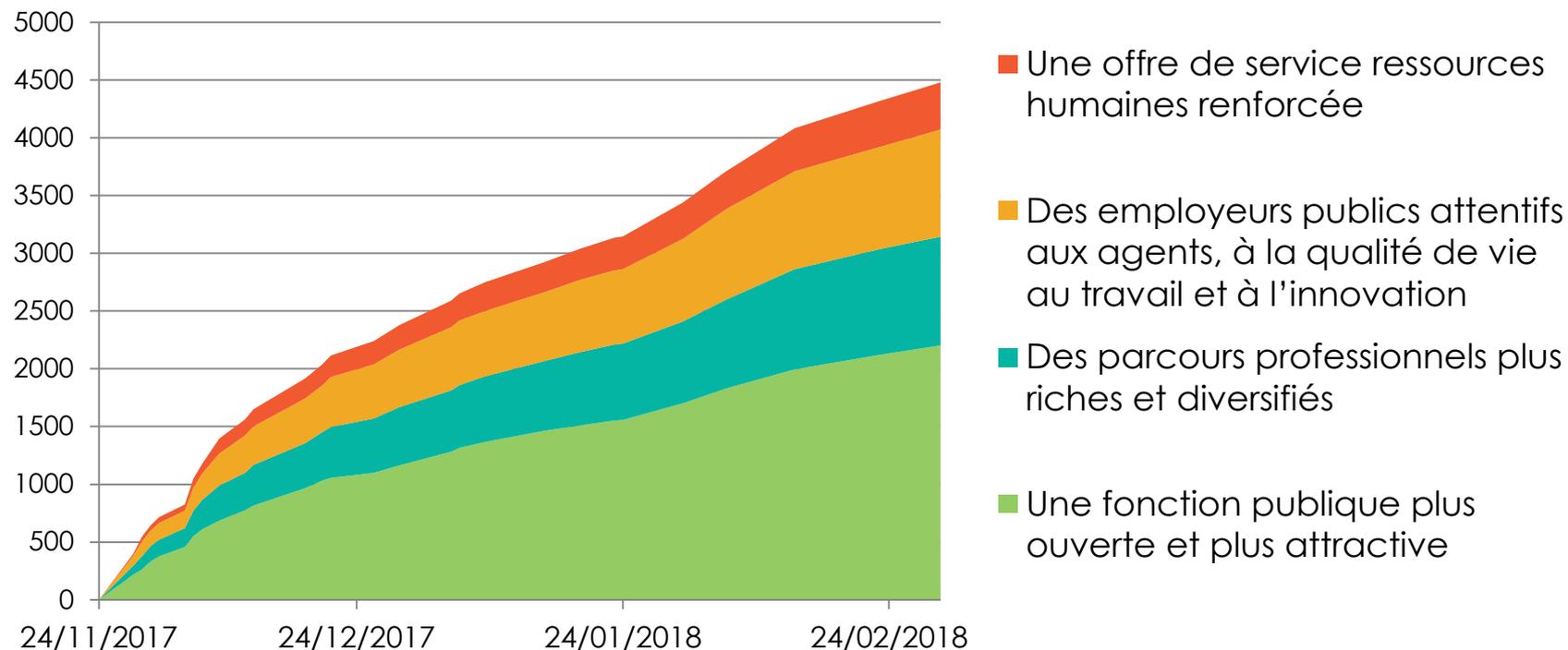
- d'une part, le questionnaire portant sur les services publics a récolté plus de **17 000 réponses**
→ 42 % de réponses d'usagers et 58% d'agents ;
- d'autre part, la consultation portant sur la fonction publique comptabilise
→ **19 498 votes** sur les propositions du Gouvernement et des internautes,
→ **4 480 contributions argumentées** (hors propositions du Gouvernement),
→ Il est à noter que le thème de **l'attractivité** concentre la moitié des contributions.

Taux d'engagement par thème au 02/03/2018



- Une fonction publique plus ouverte et plus attractive
- Des parcours professionnels plus riches et diversifiés
- Des employeurs publics attentifs aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation
- Une offre de service ressources humaines renforcée

Évolution du nombre de contributions faites par les agents sur la plateforme



L'évolution du nombre de participants et du nombre de votes sur les propositions de la consultation est similaire à celle des contributions.

ATELIERS ET ÉVÉNEMENTS RH



PRÉSENTATION DES SÉQUENCES

❖ Jour 1 : Atelier de co-construction RH

Une méthode participative pour proposer des projets concrets et faire évoluer les pratiques managériales et les organisations de travail.

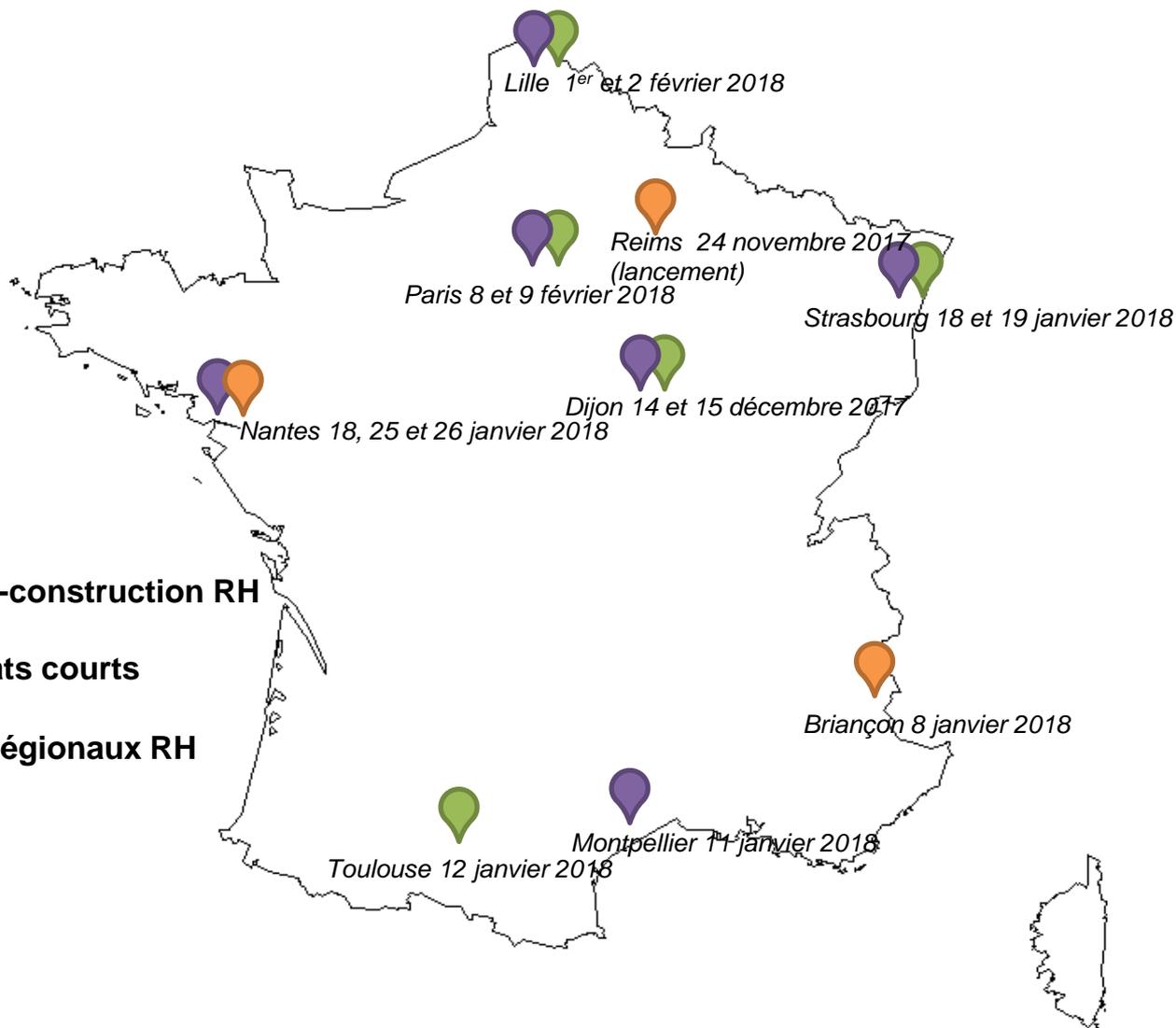
Ces ateliers ont réuni **plus de 170 agents**, identifiés localement, toutes catégories confondues, issus des 3 versants de la fonction publique et des élèves des écoles de service public aux profils variés.

Ces ateliers, qui prennent la forme de "sprints créatifs", permettent aux agents de proposer collectivement des projets sur la thématique retenue issue de la consultation.

❖ Jour 2 : Événement régional RH

Le lendemain de chaque atelier de co-construction, des événements régionaux RH ont été organisés sur une demi-journée, réunissant au total **plus de 600 agents**. Ils se sont déroulés en deux temps, avec une séquence "privée" de restitution des travaux issus de l'atelier de co-construction, – afin de conserver le cadre exploratoire et bienveillant des échanges –, ainsi que des débats sur le thème de l'événement nourris des regards croisés d'acteurs publics locaux, d'universitaires, de DRH du secteur privé.

ATELIERS DE CO-CONSTRUCTION ET ÉVÉNEMENTS RÉGIONAUX RH



 **6 ateliers de co-construction RH**

 **3 ateliers formats courts**

 **5 événements régionaux RH**

- Journée séquencée
 - Un temps d'**exploration** du sujet pour converger vers un problème concret à partir des irritants et des besoins des agents ;
 - Un temps d'**idéation** pour générer des solutions en s'appuyant sur des techniques d'animation innovantes (cf. capsule vidéo) ;
 - Un temps de **prototypage** où les agents approfondissent l'idée retenue et produisent les livrables.

- Les critères de sélection



FAISABLE

Réalisable compte tenu des contraintes, notamment budgétaires



DÉPLOYABLE

Applicable à l'ensemble des agents de la fonction publique



UTILE

Avoir un impact positif sur l'efficacité des agents et donc, le service rendu aux usagers

- Les livrables produits pour chaque projet

- Une affiche communicante ;
- Une fiche-projet détaillant celui-ci ;
- Une courte présentation orale faite par 2 à 3 agents.

ATELIER RH – CAPSULE VIDÉO

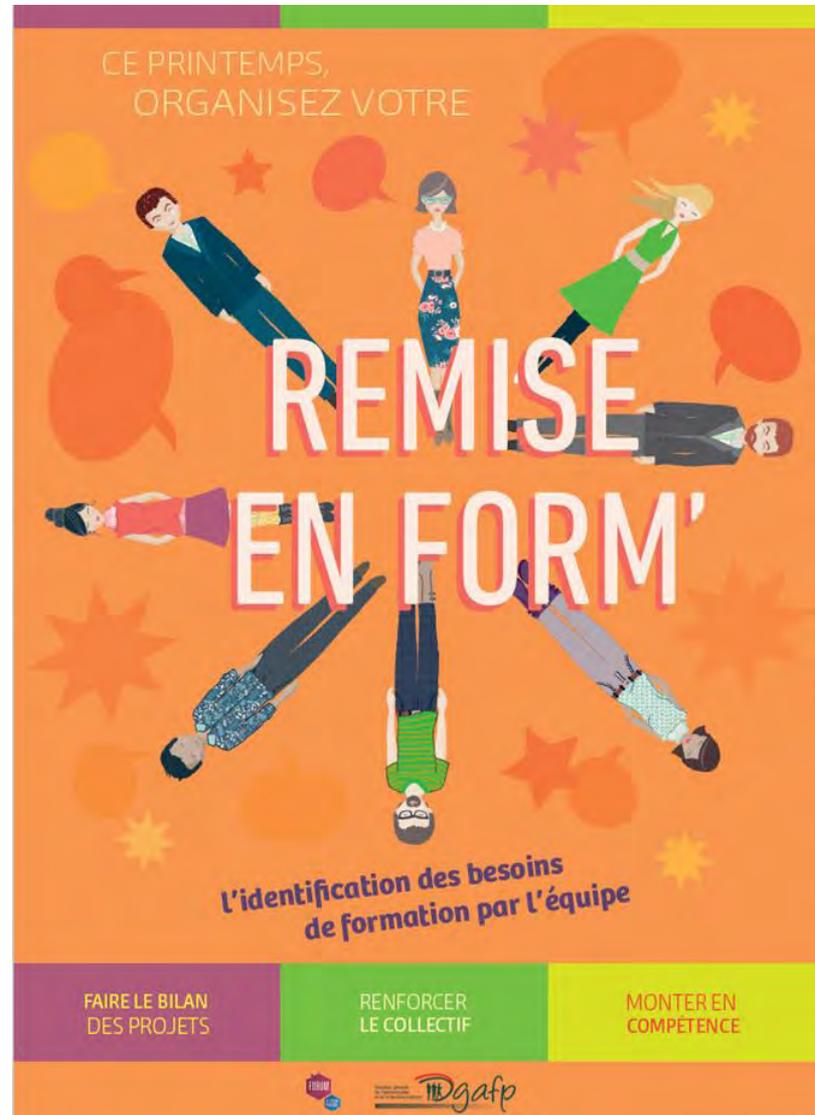


« **Comment faire évoluer la formation professionnelle pour mieux répondre aux besoins des services et des agents ?** » - Strasbourg

PROJET « REMISE EN FORM' »

- **Objectif** : Permettre l'identification des besoins de formation par l'équipe elle-même grâce à des moyens collectifs.
- **Description** : Le projet « Remise en form' » consiste à organiser annuellement des réunions de bilan permettant d'identifier collectivement les **besoins en compétences et en formations d'une équipe**.

À l'initiative du **manager**, cette réunion permet d'avoir une vue complète des besoins du collectif pour pouvoir mener à bien ses missions. Afin d'assurer des conditions idéales lors de cette réunion collective, un coach extérieur à l'équipe sera chargé de l'animer. Cette réunion pourra se tenir avant les entretiens individuels annuels.



« **Comment rendre la fonction publique plus attractive ?** » - Lille

PROJET « LES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE À 360° »

- **Objectif** : Donner aux agents et futurs agents les moyens, les outils et l'accompagnement pour découvrir et mieux connaître les métiers de la fonction publique et mieux identifier les besoins de compétences.
- **Description** : Le projet « Les métiers de la fonction publique à 360° » est une **web-série** pour permettre au grand public et aux agents de découvrir les métiers de la fonction publique.

Cette série en plusieurs épisodes permettra de rendre compte de **la diversité des métiers au sein de la fonction publique** et sera le point d'entrée pour ensuite permettre aux intéressés d'en découvrir davantage via des forums des métiers ou en s'appuyant sur des référents métiers.



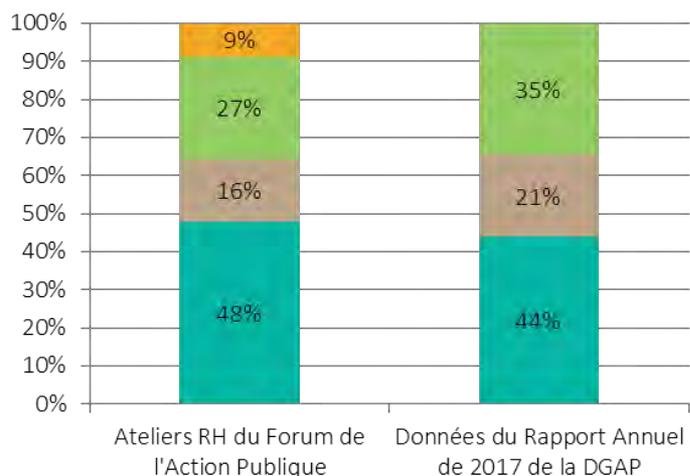
La nouvelle web-série pour découvrir les métiers de la Fonction Publique et aller à la rencontre des agents

DONNÉES SUR LES PARTICIPANTS AU FORUM

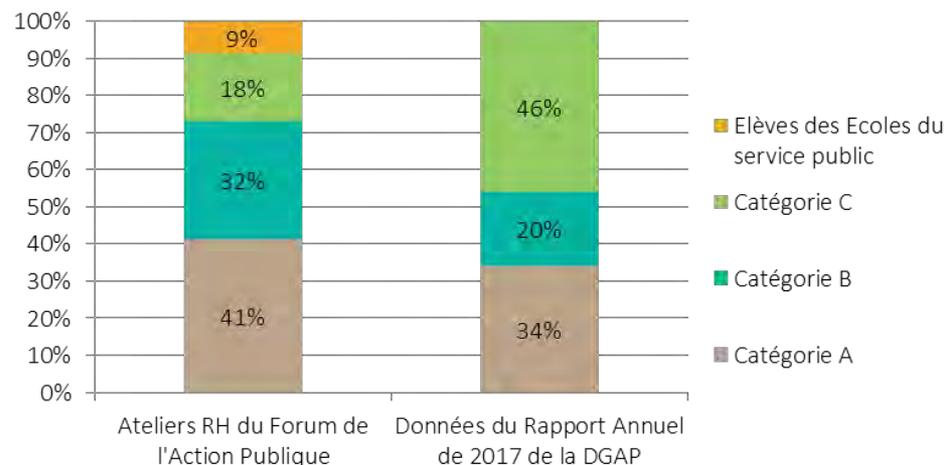
Plus de 600 agents publics ont pris part aux 9 ateliers de co-construction et aux 5 événements régionaux RH.

Afin d'assurer la représentativité de la fonction publique lors de ces ateliers, plus de 170 participants ont été recrutés sur la base du volontariat en s'assurant d'un **panachage entre fonctions publiques et entre catégories**. Le panachage s'est également fait en fonction des lieux de travail de chacun afin de s'assurer de la représentation du territoire. Enfin, **56 % des participants étaient des femmes**.

Répartition par versant*



Répartition par catégorie*



RETOURS DES PARTICIPANTS ET ENSEIGNEMENTS

- Sur les 9 ateliers qui se sont tenus, les retours des agents participants ont été **très positifs**. Le fait de **mélanger les profils et les versants** de la fonction publique a été vivement apprécié.
- En outre, beaucoup de constats étaient partagés dans les trois versants de la fonction publique, notamment le **manque de transversalité et de communication inter-FP**. Les participant(e)s ont exprimé leur intérêt à renouveler ces ateliers innovants.

*« Dans un second temps, ces journées resteront inoubliables car les 3 fonctions publiques étaient représentées toutes catégories confondues avec les mêmes problématiques, **la même volonté d'agir pour l'intérêt général** et la demande de reconnaissance de l'agent par la hiérarchie. »*

Responsable Administratif - DRHAS de Toulouse

*« Quant à mon ressenti sur ce forum, je le résumerai en 3 idées : bouffée d'oxygène, reboosteur de moral et bienveillance permanente [...]. Par ailleurs, échanger sur nos expériences dans nos fonctions publiques respectives fût **enrichissant au niveau professionnel** et personnel. cela a permis de voir que bien souvent **les mêmes problématiques ressurgissaient** malgré des univers de travail différents. »*

Gestionnaire de dossiers - Préfecture du Gers

*« Nous sommes les heureux bénéficiaires de cette grande consultation publique qui a permis, avec des **méthodes novatrices** de nous faire **réfléchir sur notre administration et sa modernisation**, éléments indispensables à son ancrage dans les enjeux sociétaux. Il est très plaisant de constater que nos idées ont été retravaillées dans un esprit fidèle avec des livrables enrichis et de qualité. »*

Responsable Cellule de renseignement et de pilotage des contrôles - Services des douanes de Nantes

DÉFI ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC



DÉFI DES ÉCOLES DE SERVICE PUBLIC

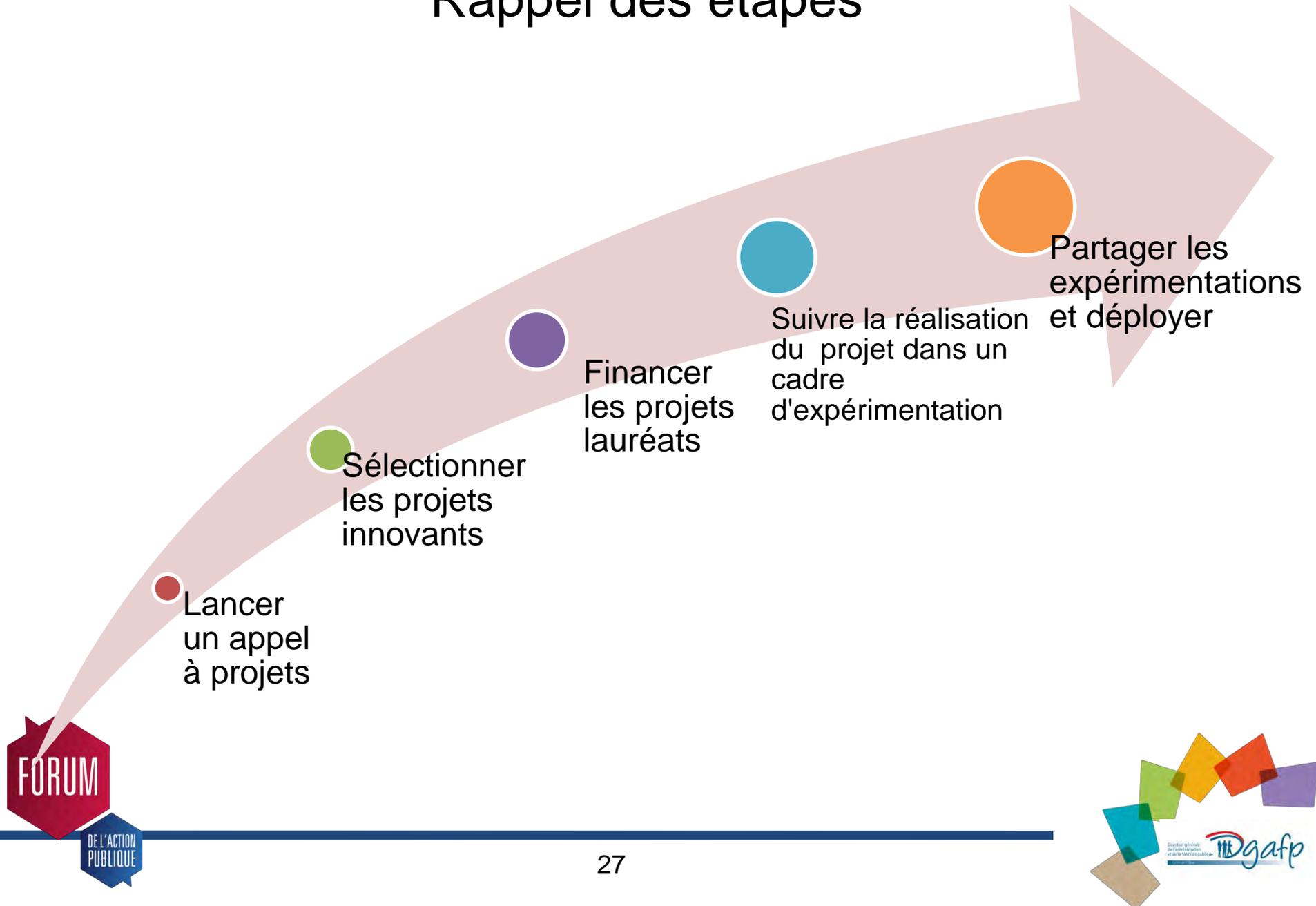
- Pour rappel, le défi des écoles de service public a vocation à permettre aux élèves, en leur qualité de futurs agents et d'usagers, de contribuer à la consultation. Il s'agit, à travers ce "défi des écoles de service public", de leur offrir l'opportunité d'une participation spécifique au Forum de l'Action Publique.
- Les équipes volontaires ont participé à travers deux types d'épreuves :
 - La présentation sous une forme ludique (films, photos, présentation, etc.) du service public de demain, en lien avec leur école ;
 - La proposition, en lien avec les thématiques "ressources humaines" issues de la consultation numérique, d'une idée sur l'attractivité de la fonction publique.
- À ce stade, une dizaine d'écoles de service public se sont portées volontaires pour y participer :
 - L'école nationale de la santé et de la sécurité sociale (EN3S) ;
 - L'institut national des études territoriales (INET) ;
 - Les 5 instituts régionaux d'administration (IRA Lyon, Nantes, Lille, Metz et Bastia) ;
 - L'école nationale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (ENCCRF) ;
 - L'école nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP).
- Un comité de sélection se tiendra au courant du mois de mars et les candidats retenus seront invités à participer à une séquence de restitution en présence du ministre de l'action et des comptes publics, lors de l'événement de clôture du Forum de l'action publique.

III.- Le fonds d'innovation RH

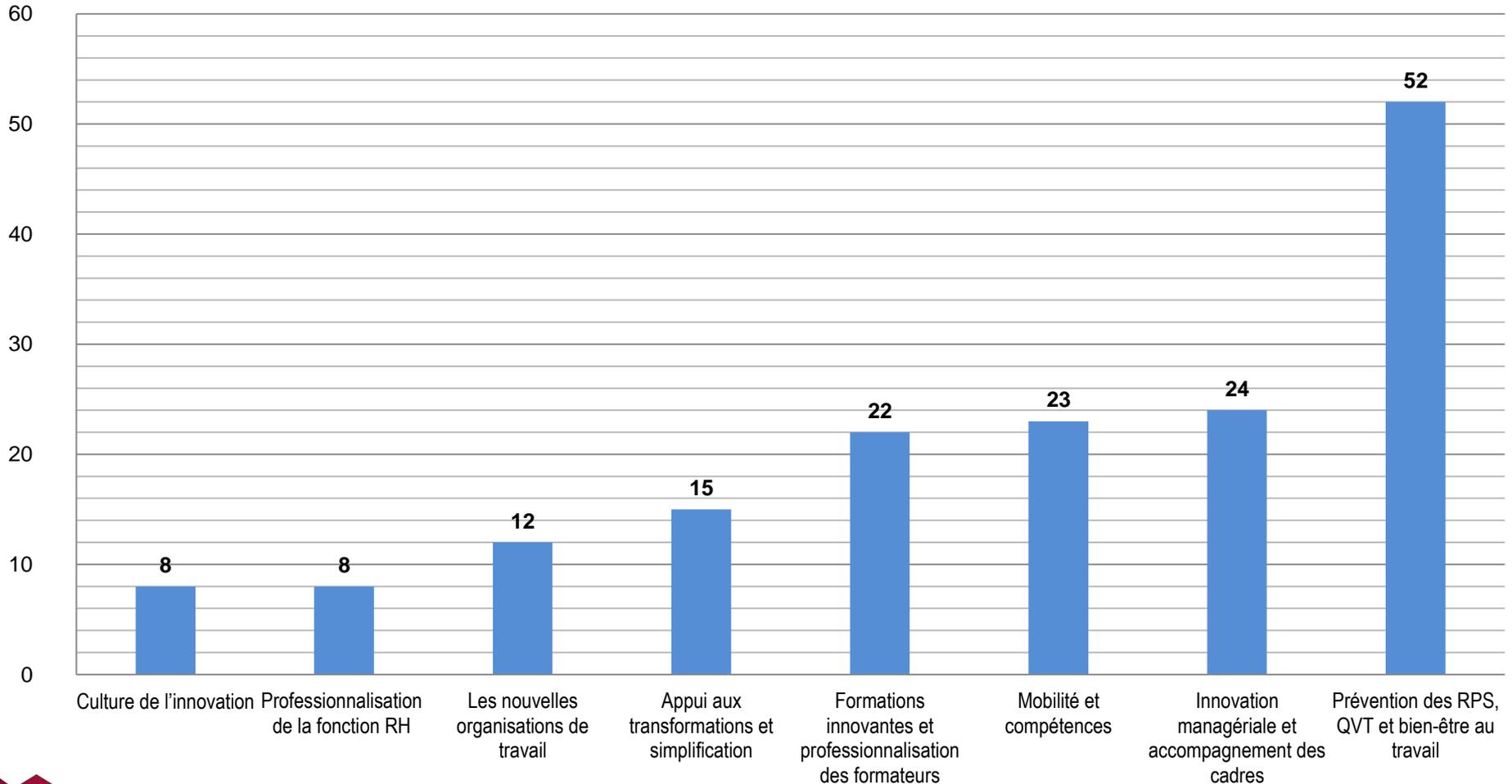
Un fonds d'innovation RH comme levier d'action pour une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace

- ❖ 15 décembre 2015 : lettre de mission du Premier Ministre et de la ministre chargée de la fonction publique au DGAFP pour la construction d'une stratégie pluriannuelle de modernisation des politiques de ressources humaines ;
- ❖ Décret du 22 décembre 2016 : un décret pour renforcer la fonction « ressource humaine » de l'État et gagner en cohérence et en dynamisme ;
- ❖ Circulaire du 22 décembre 2016 portant création du fonds d'innovation en matière de ressources humaines ;
- ❖ Circulaire du 26 décembre 2017 portant renouvellement du fonds d'innovation RH et création du fonds interministériel d'amélioration des conditions de travail.

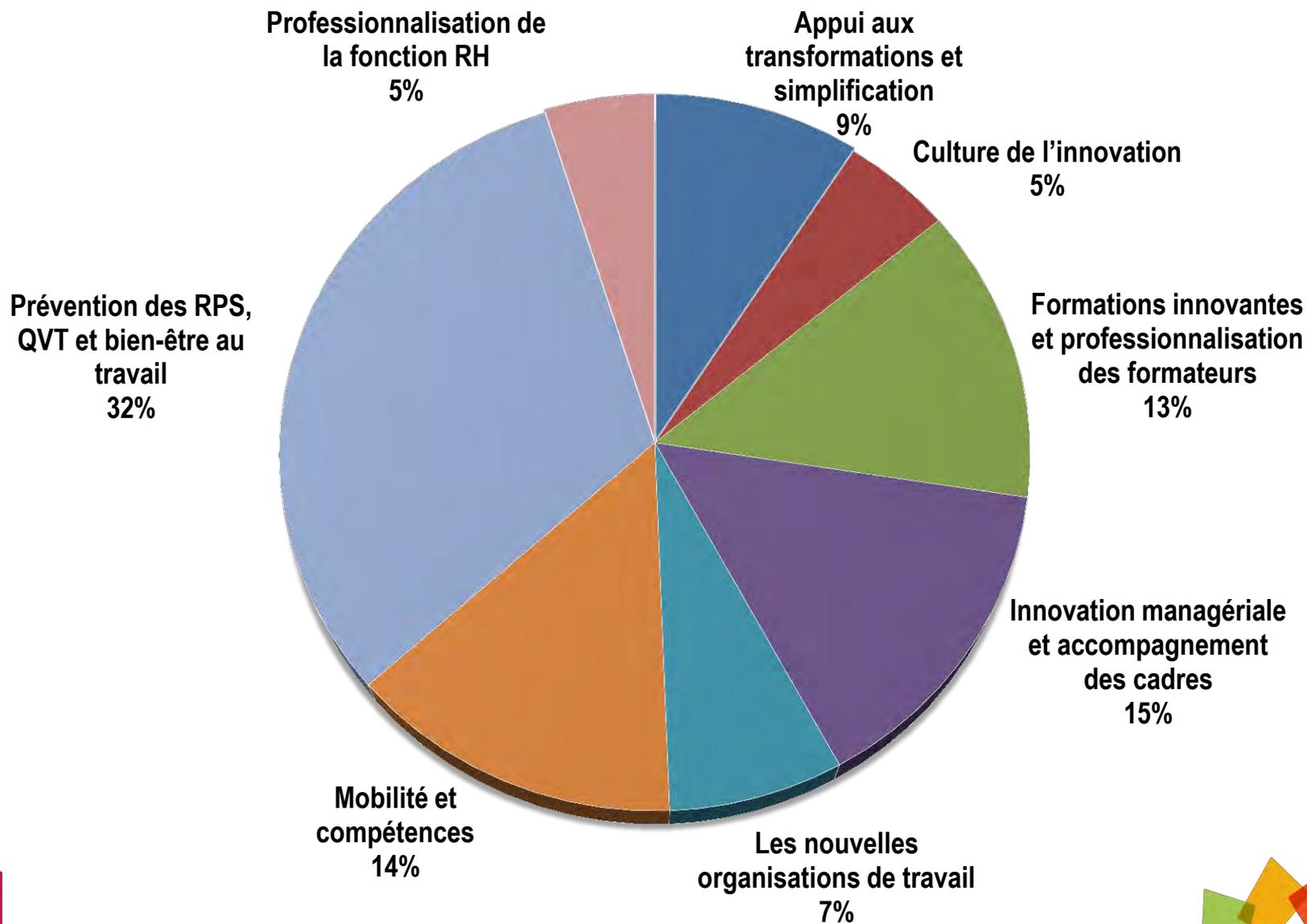
Rappel des étapes



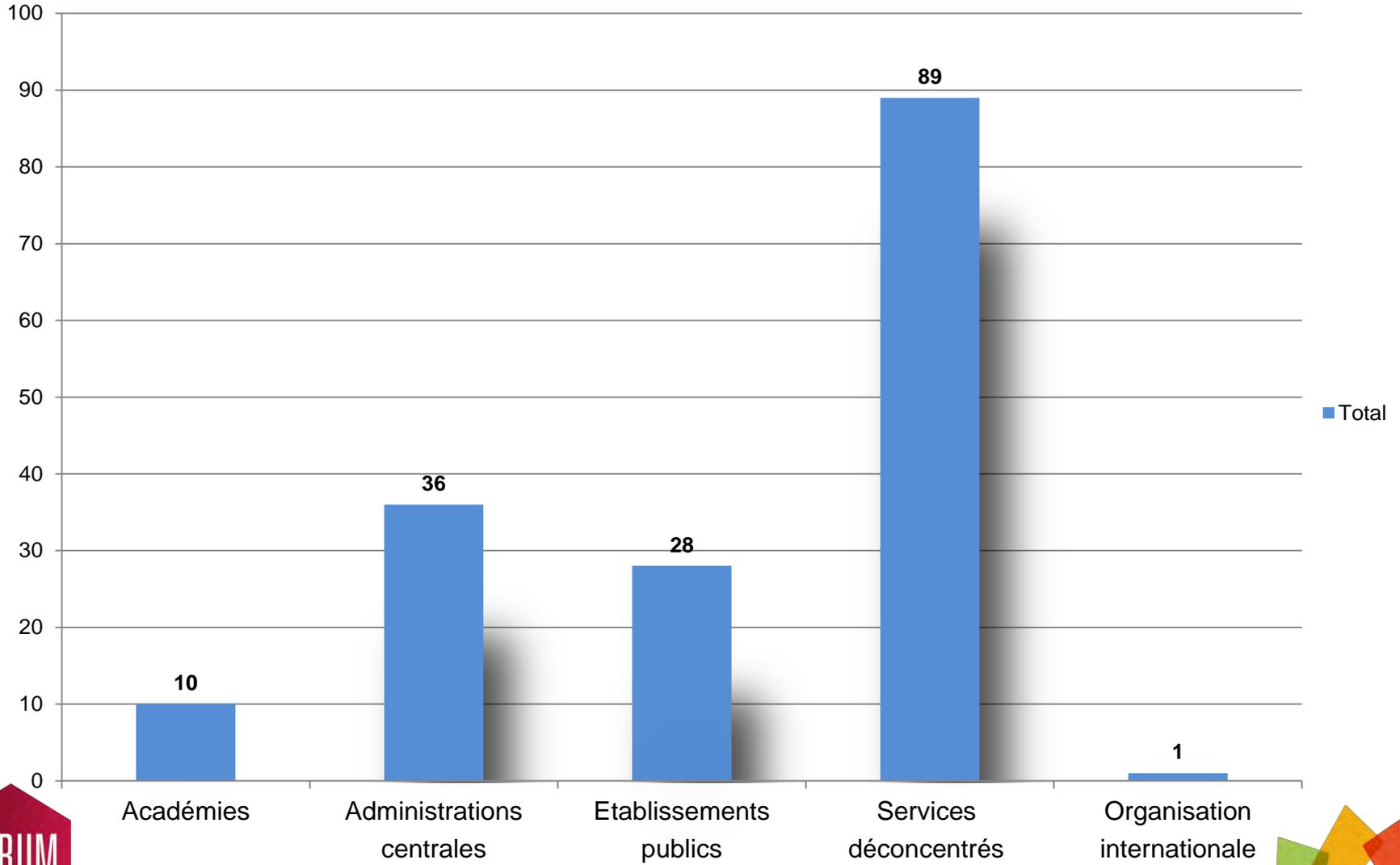
Répartition thématique des dossiers de candidature



Répartition thématique des dossiers de candidature



Typologie des structures

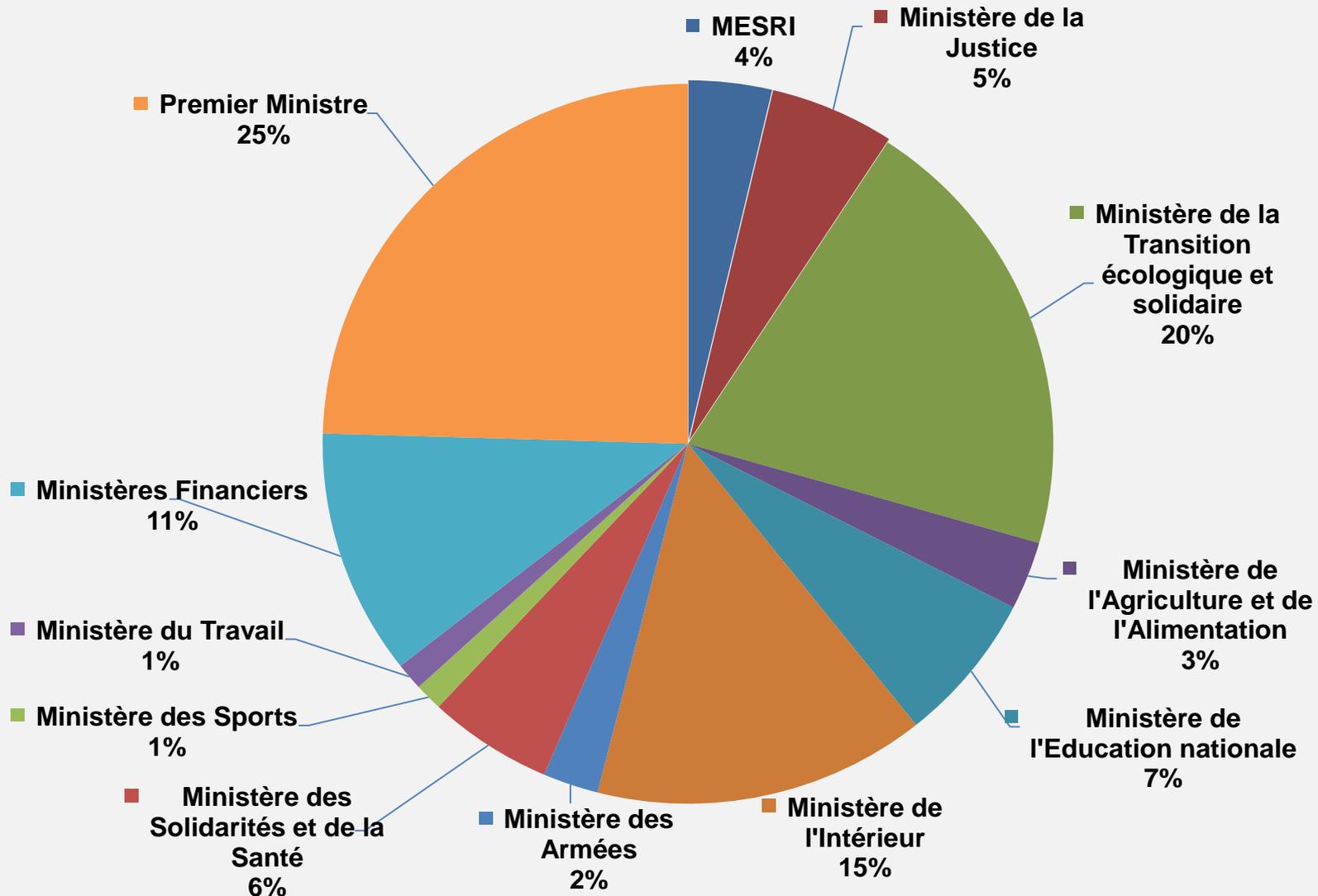


30

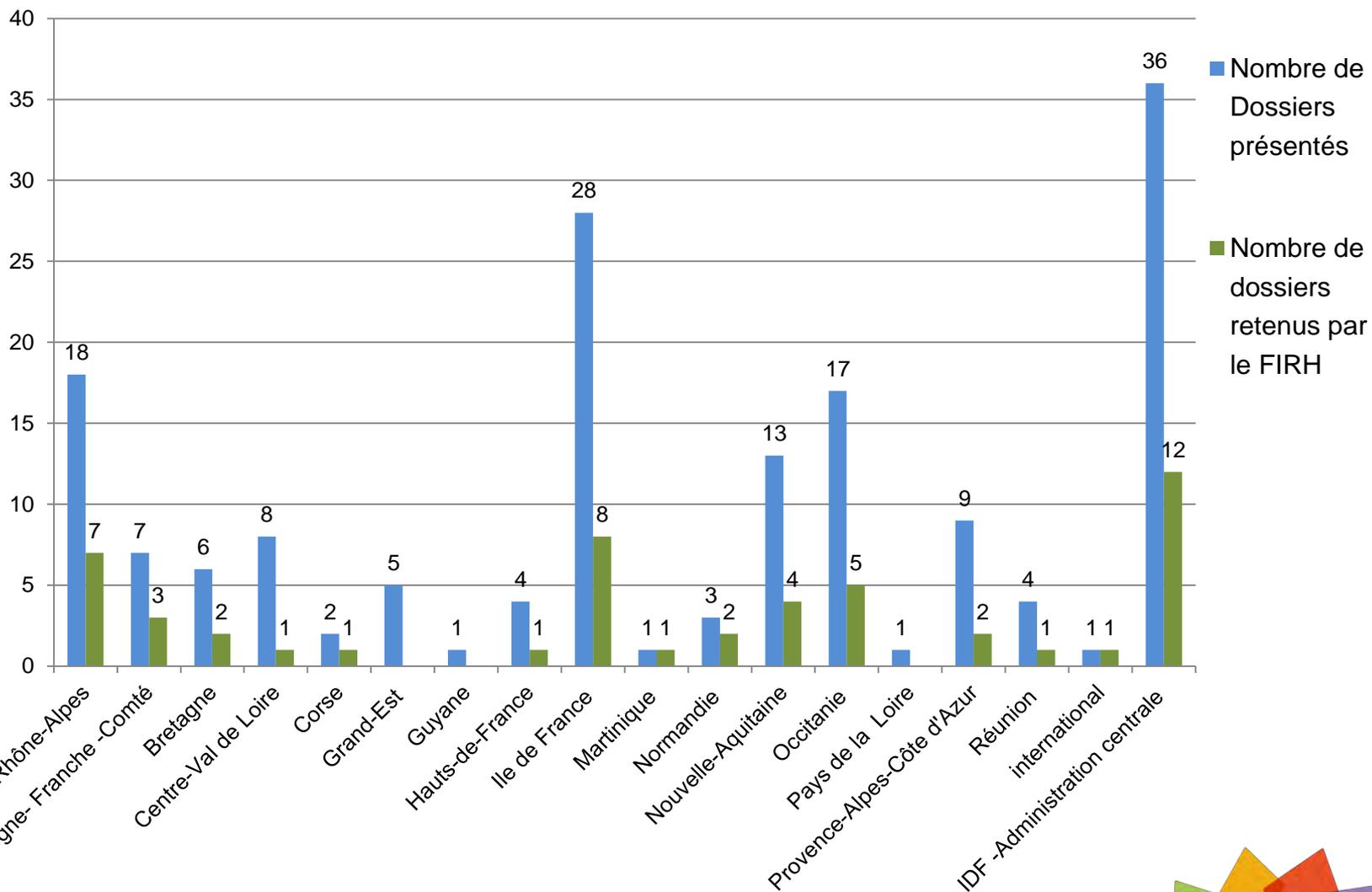
Répartition territoriale des dossiers de candidatures



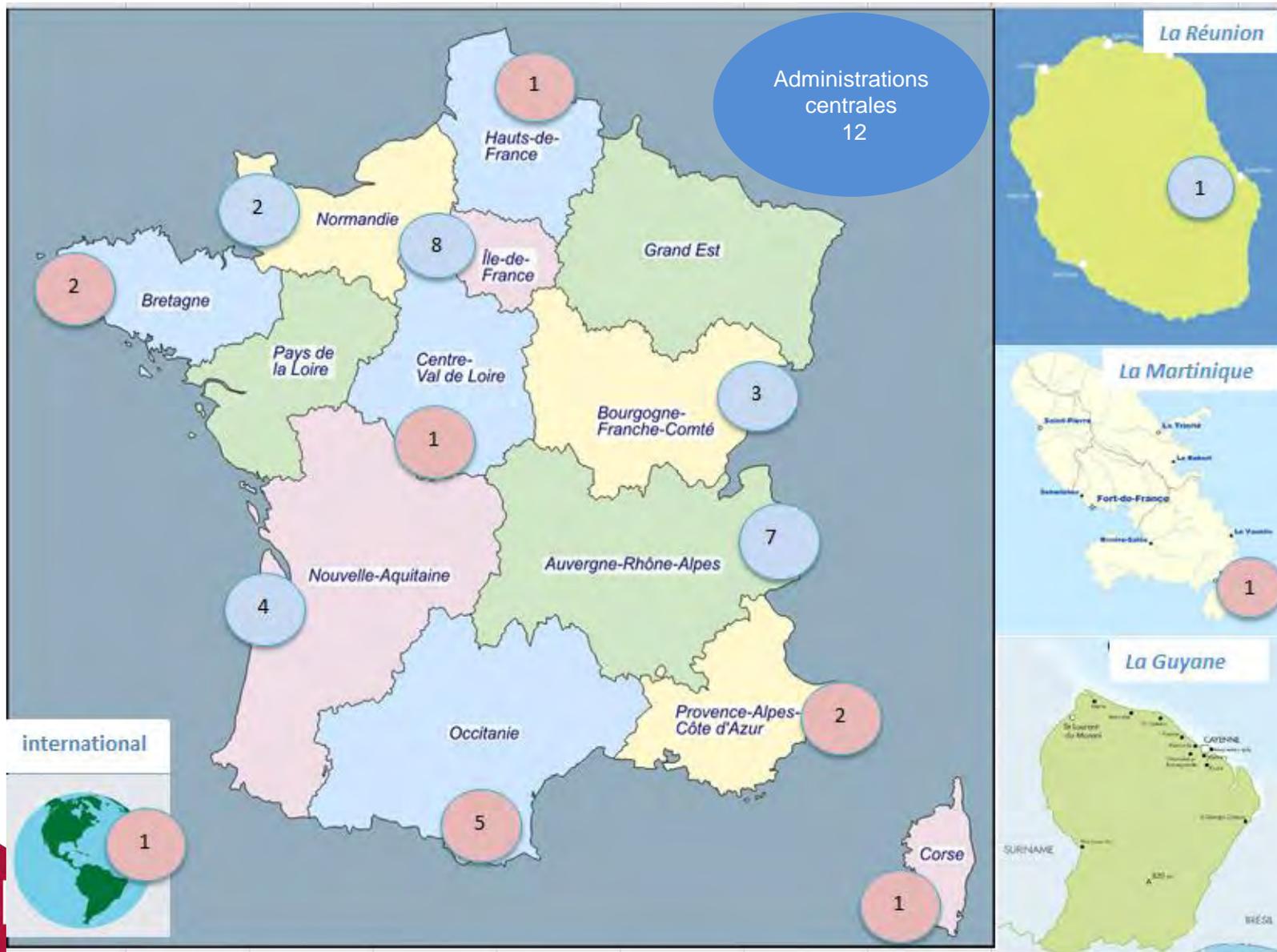
Répartition des dossiers par ministère



Répartition des dossiers de candidature



Répartition territoriale des lauréats



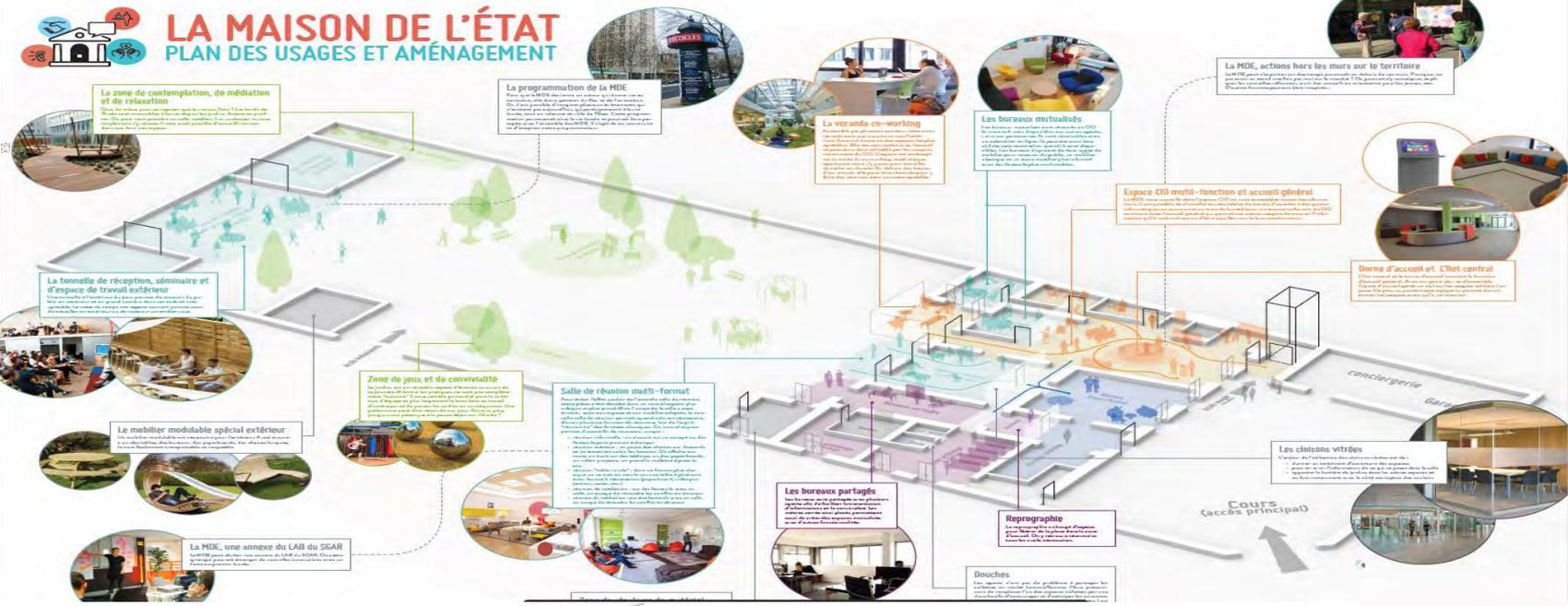
Retour sur une première édition du FIRH

Le fonctionnement du FIRH



Présentation des projets

La création d'une maison de l'État à Limoux



Il s'agit de faire une maison de l'État nouvelle génération à Limoux rassemblant trois administrations différentes. Cette démarche repose sur une véritable volonté d'impliquer les usagers et les agents dans le développement d'un meilleur accueil.

FORUM
DE L'ACTION
PUBLIQUE



La création d'une maison de l'État à Limoux



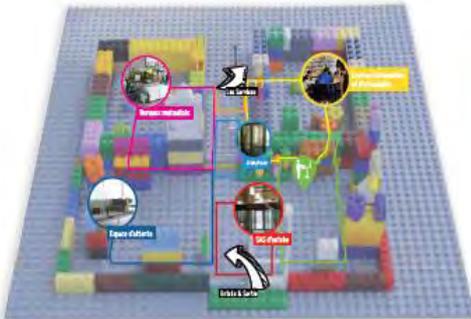
PARTIE 3 : CO-CONSTRUCTION

ATELIER 4 : MAQUETTAGE DE SCÉNARIOS D'ACCUEIL POUR LA MDE

L'accueil comme ...

Un espace où l'utilisateur est autonome

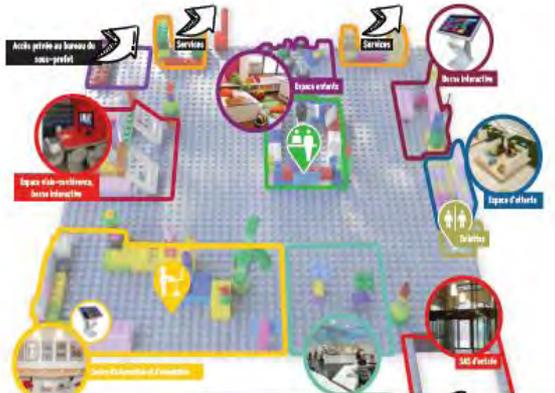
Personne pour vous accueillir, vous êtes acteur de votre accueil, une signalétique intelligente et un accès balisé vous permet d'avoir l'information dont vous avez besoin, des outils pour alerter votre RDV de votre arrivée, des informations sur les activités à faire durant l'attente. L'idée est d'optimiser les moments autonomes d'accueil.



L'accueil comme ...

Un tiers lieu multi-fonction

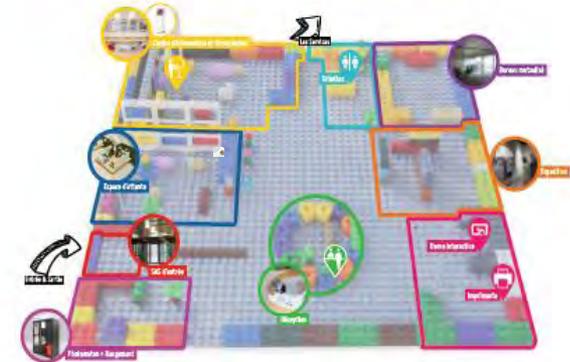
La MDE combine l'accueil général et l'espace de documentation du CIO pour l'accueil des trois publics (Sous-préfecture, DOTM, CIO). L'espace permet donc de recevoir toutes les informations nécessaires, de faire de la prise de rendez-vous et d'être aiguillé. L'espace d'accueil a gagné en espace et a été ouvert le plus possible pour accueillir des partenaires et des agents de l'Etat afin qu'ils puissent y tenir des réunions ou y travailler.



L'accueil comme un espace de

Un lieu ressource de promotion des actions de l'état

La MDE est devenue le référent local de l'état, sa mission en terme d'accueil est de promouvoir les actions de l'état auprès de la population. Un grand espace de travail, de documentation est disponible, des films sont projetés, des cartes interactives permettent d'accéder à de l'information dynamique, un agent volant vient à notre rencontre et nous accompagne dans la médiation de l'information. Des événements explicatifs et conviviaux sont régulièrement organisés.



La caravane de l'inspection à La Réunion



UN DÉFI

Comment trouver le bon équilibre pour maintenir de la proximité avec les équipes pédagogiques ?
 Comment favoriser de nouveaux modes de collaboration ?

DESCRIPTION

Deux jours par mois, l'équipe de circonscription au complet (sauf le secrétariat) s'installe dans une école.

Cette visite se situe en dehors de toute inspection ou évaluation.

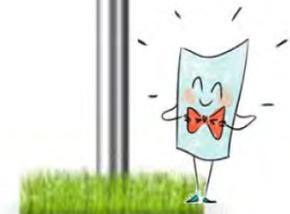
OBJECTIFS

Il s'agit de nouer une relation de confiance avec les équipes enseignantes en se basant sur :
 l'entretien professionnel individuel
 faire le point sur leur carrière et leur évolution professionnelle et/ou besoins en formation.

1^{re} édition du village innovant de la mobilité à Lyon



458 participants
85 % viennent de la FPE
48 % sont des agents de
catégorie A
Plus de 70 services
représentés



Le passeport numérique de l'IGPDE

PASSEPORT NUMÉRIQUE

un parcours de sensibilisation à la culture numérique



Le numérique en France

Les internautes français ont déjà largement adopté les nouveaux usages numériques, beaucoup de démarches administratives s'effectuent en ligne.

À votre avis, concernant les services administratifs en ligne, à quel rang se situe la France par rapport à ses voisins européens ?

- 1^{er}
- 5^e
- 10^e

Selon une étude des Nations Unies publiée en 2016, les administrations françaises sont à 7^e place en matière de démarches en ligne (9^e au niveau européen). Cela inclut les services aux citoyens et aux entreprises. 60 % des démarches administratives se sont effectuées en ligne en 2016. La France se positionne au 10^e rang au classement mondial.

Le numérique dans la société

L'Internet des objets ou IoT* est sans doute la prochaine étape de la transformation de la société.

Découvrons quelques exemples de technologies du numérique. Les éléments présentés ici sont réalisés ou en cours de développement.

Cliquez sur les éléments pour en savoir plus.



L'enseignement et la formation

Le monde de l'apprentissage intègre les technologies de l'information et de la communication (TIC). Les équipements s'adaptent, il est désormais possible de suivre une formation à distance sur une tablette, de consulter son carnet de notes en ligne et d'écrire sur un tableau numérique interactif.

L'IGPDE propose le « passeport numérique » : un parcours ludique, composé d'activités interactives, de vidéos dessinées, d'animations graphiques et de ressources complémentaires d'approfondissement.

Les participants qui le souhaitent peuvent également s'évaluer en fin de parcours grâce à un quizz.

Il est conçu en 5 épisodes qui abordent chacun une thématique spécifique. Il a pour but de sensibiliser aux enjeux et aux usages liés au numérique, aux réseaux sociaux et à la sécurisation de vos données personnelles.

FORUM

DE L'ACTION PUBLIQUE



À retenir :

- Implication des 3 versants de la Fonction publique ;
- Module de e-formation : sensibilisation à la donnée ;
- Incubation dans le Lab @RCHIPEL.

Bienvenue dans votre formation "Sensibilisation à l'Open Data"



Projet

Contexte : Loi pour une République numérique

Besoin : thématique peu connue par les agents

Solution : module de e-formation de sensibilisation à la donnée pour en montrer les enjeux inter-Fonction publique

A retenir

- Implication des 3 versants de la Fonction publique
- Co-construction du cahier des charges avec des agents
- Incubation dans le Lab @RCHIPEL
- Module de 3 heures : formation à distance accessible par tous
- Largement diffusable
- Badge intégré permettant une validation des acquis
- Mise à jour facile

Jeux pédagogique « Vivre ensemble la diversité »

Parcours Manager (30 mn)

Réaction face à des situations-problèmes / Responsabilisation



Que feriez-vous si ?
Homosexualité



Comment prendre des
décisions justes ?
Syndicalisme



Questionner ou ne pas
questionner ?
Handicap



Et si c'était vous ?
Origines



Et si un supérieur nous
demande notre avis ?
Âge

A retenir
Ce serious game permet de sensibiliser les agents et développer un comportement responsable en matière de prévention de la discrimination. Il propose un parcours de formation complet autour de situations concrètes pour les agents et les encadrants

Projet

Ce jeu sérieux est mis à la disposition des ministères sous forme de 20 000 licences pour 2 ans (2 000 licences par département ministériel). Hébergé sur le site de l'IGPDE, il est disponible depuis juin 2017. Plus de 2 600 agents sont inscrits et peuvent bénéficier de ce jeu.

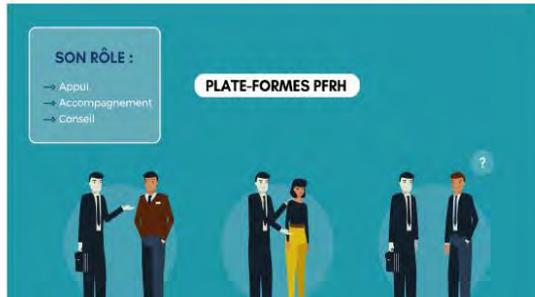
FORUM

DE L'ACTION
PUBLIQUE

Vidéo : présentation de la PFRH

Vidéo : présentation de la PFRH

FIRH Auvergne-Rhône-Alpes 2017



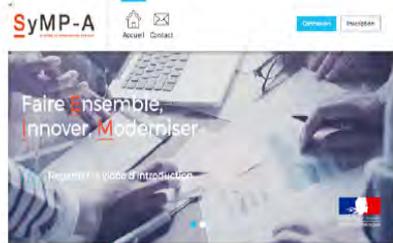
Projet

- o Réalisation d'une vidéo numérique pour présenter les missions des PFRH ;
- o Support ludique et moins conventionnel ;
- o Présentation des pôles et de l'offre de services sous la forme d'une histoire ;
- o Faciliter l'accueil des nouveaux arrivants ;
- o Permettre la cohésion d'équipe autour d'un projet ;
- o Communiquer en interne et en externe.

SyMP-A : système de management partagé



QUELS SONT LES THÉMATIQUES DISPONIBLE DANS SYMP-A ?



- 5 THÉMATIQUES
- Stratégie
 - Organisation
 - Management
 - Ressources externes
 - Ressources logistiques

6 FICHES DE RÉFÉRENCE

LES QUESTIONNAIRES D'AUTO ÉVALUATION ET LES GRAPHIQUES ?

On peut importer un questionnaire existant ou créer son propre questionnaire

- Importer un questionnaire
- Créer un questionnaire



LES QUESTIONS SONT CIBLÉES POUR IDENTIFIER AU MIEUX L'ÉTAT DES LIEUX



L'ACRONYME OPERA CORRESPOND AUX DIFFÉRENTS ÉTATS POSSIBLE

- Ø P E R A
- Ø : la mise en œuvre n'est pas engagée.
 - P : le problème, les causes, les scénarios sont identifiés. Le cahier des charges est élaboré, **Planifié**.
 - E : la mise en œuvre est **En cours** de déploiement. C'est le temps des groupes de travail, des versions provisoires.
 - R : la pratique est formalisée et elle est mise en œuvre donc **Réalisée**.
 - A : elle est **Adaptée**, à savoir qu'elle a non seulement été mise en œuvre mais qu'elle a été évaluée pour être adaptée soit parce que la pratique n'atteint pas tous ses objectifs soit parce que le contexte a changé. Pour cela, des indicateurs et une évaluation ré-

EN FIN DE QUESTIONNAIRE UNE REPRÉSENTATION GRAPHIQUE EN RADAR SYNTHÉTISE LE RÉSULTAT.



CONSULTER ET COMPARER LES RÉPONSES AUX QUESTIONNAIRES

Questionnaire	Date de réponse
Stratégie - version du 20/10/2017	20/10/2017
Questionnaire "Processus" - version du 10/11/2017	10/11/2017

[Comparer et Télécharger](#)

POSSIBILITÉ DE COMPARER PLUSIEURS QUESTIONNAIRES

À retenir

SyMP-A est un système de management partagé basé sur la mise à disposition d'une base de connaissances sur le management et sur l'autoévaluation de son service.

Il s'adresse à des chefs de service, désireux de concrétiser une démarche d'amélioration continue de leur système de management.



Les espaces tous risques (ETR)

DÉCLOISONNEMENT DES SERVICES

Lieu de congruence interservice, l'ETR est l'espace idéal pour entamer des activités de réflexion transverses.

MUR DES CITATIONS
Mur à citations ouvert aux agents pour déclencher l'action, l'événie, l'appropriation du lieu.

Film en ardoise.

LES DÉFIS
1 problème - 1 solution

Le référent ETR :
- archive les problématiques traitées.
- supprime les bulles obsolètes.

La microformation se tient dans l'ETR, (1 à la fois).

Je soumetts un problème rencontré dans le cadre de mon travail.

Je sais résoudre ce problème, je propose un créneau de formation rapide sur la grille.

Je peux mettre une gommette sur un problème déjà inscrit pour l'associer à la formation.

Un service pourra soumettre un projet transversal pour résoudre les points de friction ou de convergence.



À retenir

Les rectorats des académies de Lyon, de la Martinique et de Poitiers ont fait le choix de repenser leurs espaces d'accueil dans le cadre d'ateliers d'idéation accompagnés par un cabinet de design pour en faire des « espaces tous risques » (ETR).

Outre leur conception participative, ces ETR ont été pensés comme des espaces idéaux pour entamer des activités de réflexion transverses. Ainsi, un mur des défis permet aux agents de soumettre un problème rencontré ou de s'associer à un problème identifié et à d'autres agents de proposer une microformation pour résoudre ces problèmes.

CO-CRÉATION USAGERS

1 RÉSEAU SOCIAL PHYSIQUE
Ouvrir la réflexion aux usagers sur des thématiques institutionnelles.

Comment contribuer

Bulles aimantées +Veleda

Likes

ANTI TABAG

Thème institutionnel proposé par un service

En entrant dans l'ETR, je découvre le mur. Je lis les instructions sur l'écran.

La thématique proposée me concerne, je soumetts une idée d'amélioration, commente l'idée d'une autre personne, ou la like.

À la fin de la semaine, la personne en charge recueille les idées et avis pouvant nourrir son projet.

Le référent du dispositif immortalise l'arborescence en prenant une photo qui sera publiée sur l'intranet.

Commencer avec des initiatives et des référents existants. Ouvrir à tous les collaborateurs dans un deuxième temps.

CAPITALISER SUR L'EXISTANT

L'ETR n'est pas figé dans un lieu prédéterminé. Construit à partir des énergies présentes et des projets transverses existants, le dispositif investit des espaces en dehors du rectorat pour se rapprocher des usagers.

CRÉER LE NOYAU DU DISPOSITIF
Valider et approuver sur les projets existants (tauxés comme échecs), les acteurs impliqués qui impulsent. CADRE et autres organisateurs d'idées. Construire une méthodologie d'accompagnement sur ses apprentissages.

Ex candidat-impulsions

ARBRE À PROJET
Recensement et exposition des projets transverses en cours de réflexion.

ETAT D'ESPRIT
Sur un modèle ludique, non hiérarchisé, les outils et les règles de fonctionnement rappellent l'univers du jeu (tableau de scores pour jouer des souvenirs, jeu en équipes, etc.). Fonctionnement en équipes transverses pour fonctionner en équipes transverses pour challenger les projets, dans une ambiance bienveillante.

CONCEPTION DES OUTILS
L'atelier encadré se réunit pour construire les outils d'accompagnement. Objectif : livrer une méthodologie d'accompagnement d'un porteur d'idée en s'inspirant des enseignements des pra., impulsion et thématiques.

Auto-diagnostic
Vérifier la pertinence de mon idée.

Validation SG
Outils de présentation pour validation.

Enrichissement
Outil de réflexion collective.

Fiche test
Protocole de test de mon idée sur le terrain.



Conseil des expériences (*shadow comex*)

Seniors



Juniors

À retenir

Le secrétariat général des ministères sociaux a mis en place un « Conseil des expériences », sorte de "shadow comité de direction", qui réunit deux collègues (juniors et seniors), des agents volontaires, pour faire des notes d'analyse demandées par le secrétariat général ou en auto-saisine. Chaque collègue travaille séparément puis le conseil des expériences donne des avis collégiaux. Cette démarche intergénérationnelle est à rapprocher de la pratique mise en place dans de grands groupes internationaux. Les avis émis donnent lieu à restitution devant les membres du comité de direction du secrétariat général des ministères sociaux qui, à ce jour, a acté l'ensemble des propositions du conseil des expériences.

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

2. Appel à projets 2018

- **Présentation de la 2^e édition**
- **Thèmes 2018**
- **Critères d'analyse**
- **Circuit budgétaire**
- **Calendrier**

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

Éléments de contexte

La mise en place d'un programme de transformation de l'administration intitulé « Action Publique 2022 » vise à interroger en profondeur les missions exercées par la puissance publique.

Dans le cadre du Forum de l'action publique, des ateliers de co-construction RH suivis d'événements RH régionaux ont été organisés. Les principes d'expérimentation, de participation des agents, de droit à l'erreur ont été largement mis en œuvre.

Les réflexions menées lors de ces ateliers se poursuivent et pourront donner lieu à l'émergence de projets susceptibles d'être présentés au FIRH.

Le renouvellement du fonds d'innovation RH s'inscrit pleinement dans cette dynamique. La circulaire DGAFP du 5 janvier 2018 portant renouvellement du fonds d'innovation RH et création du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail définit les modalités de mise en œuvre de cette 2^e édition.

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

Les finalités du fonds d'innovation RH

- **Soutenir l'innovation en matière de ressources humaines dans la FPE. L'association des deux autres versants est possible.**
- **Permettre le financement d'expérimentations en matière RH.**
- **Diffuser et généraliser les pratiques innovantes en matière RH au sein de la fonction publique.**

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

Les thèmes de l'appel à projets pour l'année 2018

I. L'accompagnement RH des agents :

- Les outils et/ou dispositifs destinés à guider l'action des acteurs (services RH de proximité, managers, CMC, conseillers formation, etc.), notamment dans le diagnostic, l'accompagnement de la réflexion, l'identification et l'analyse des compétences, l'accompagnement de la démarche de mobilité, etc. ;
- Les initiatives destinées à favoriser les mobilités fonctionnelles sur un même bassin d'emploi ;
- Les outils permettant de faciliter les passerelles métiers, les diagnostics de compétence, les transitions et les reconversions professionnelles ;
- Les approches nouvelles de la formation.

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

Les thèmes de l'appel à projets pour l'année 2018

II. Les méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement :

- l'appui aux démarches innovantes dans le domaine du management participatif ou pour la réalisation de projets de service permettant de fédérer les identités de services ;
- les mesures d'accompagnement du changement (faciliter l'appropriation par les agents des changements induits grâce au déploiement de mesures RH nouvelles en matière de recrutement, d'attractivité, de mobilité, de formation, de parcours, de reconversion, etc.) ;
- la diffusion de la culture d'innovation RH et la mise en place de techniques de co-construction avec les agents.

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

Les thèmes de l'appel à projets pour l'année 2018

III. L'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH :

- la mise en œuvre de méthodes innovantes pour élaborer un agenda social, stimuler un dialogue social de qualité, développer des baromètres sociaux, etc. ;
- l'émergence de nouveaux protocoles ou techniques d'entretien, de mises en situation pour les managers destinés à réduire les risques d'erreur en matière de recrutement ;
- la conception de nouvelles méthodes pour favoriser le travail collaboratif entre services déconcentrés et/ou encourager le développement des échanges entre pairs (une attention particulière sera accordée à l'émergence des communautés professionnelles entre pairs d'institutions différentes aujourd'hui facilitée par l'accessibilité des outils numériques) ;
- l'appui à l'évolution des modes d'organisation du travail à travers l'étude des procédures, la dématérialisation de celles-ci, la simplification de processus facilitant la vie des services au quotidien ;
- la mise en œuvre de solutions nouvelles pour une collecte de données RH plus fiables et plus régulières afin d'enrichir les SIRH et/ou d'alimenter des tableaux de bord à des fins d'amélioration du pilotage ;
- l'accompagnement des acteurs RH (au titre de cet item peuvent être présentés des projets favorisant la mise en réseau, le partage d'expérience, le sentiment d'appartenance, la reconnaissance de compétences spécifiques aux acteurs RH).

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

Les thèmes de l'appel à projets pour l'année 2018

IV. La promotion de l'égalité professionnelle

- la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique de l'État et auprès de toutes les catégories et corps, à la condition qu'ils présentent un caractère innovant ;
- le renforcement des viviers de femmes ;
- la création de formations innovantes sur la thématique de l'égalité professionnelle ;
- la mixité des métiers de la fonction publique de l'État ;
- de nouvelles modalités d'organisation du travail permettant d'assurer la conciliation des temps de vie.

2^e édition du FIRH (nouvel appel à projets)

Les critères d'analyse des dossiers

- la qualité de l'analyse du besoin, la cohérence de la réponse proposée, l'appropriation locale de la démarche ;
- le caractère innovant du projet ;
- l'aspect expérimental du projet (projet court et simple, un ou deux livrables au maximum, répondant à un besoin local précis) ;
- le caractère interministériel ;
- la participation de plusieurs versants de la fonction publique ;
- le caractère reproductible de l'action ;
- l'association des agents et de leurs représentants (co-construction) ;
- le montant du projet et, le cas échéant, la part de cofinancement par la structure bénéficiaire ou par un autre programme budgétaire ;
- l'exhaustivité du dossier, notamment en matière de coût (la présentation d'un devis en soutien au projet est encouragée) ;
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Merci de votre attention.