



Fonds d'innovation Ressources Humaines

Présentation des projets 2019

Le fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'Etat (FIRH), créé en 2017 a été reconduit en 2019 au vu de son intérêt pour susciter, dynamiser et fédérer les initiatives en matière d'innovation RH.

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

- 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

86 projets ont été déposés dans le cadre de l'appel à projets.

Le comité de sélection, réunissant, autour de la DGAFP, la DITP, la DSAF, une directrice de PFRH en tant que personnalité qualifiée a retenu 46 d'entre eux.

Campagne 2019 : 46 projets Lauréats

Thématique 1 : Accompagnement RH des agents

« 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 ».

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

« 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.

« 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 DGAFP 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 à hauteur de 45 000 euros. 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 (4500,00 euros TTC).

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

« 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).

« 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.

« 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

« 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. "

Thématique 4 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« 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 (28000 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 évènement le 8 mars (théâtre, intervention d'une association).