

RECUEIL DES IDÉES-FORCES

Les ateliers thématiques des Carrefours de la fonction publique ont travaillé à partir d'un exposé initial d'un grand témoin (parfois deux) et sous l'animation d'un modérateur. Afin de favoriser l'expression des participants, le principe de la non-publicité du détail des débats a été adopté dès le départ. Toutefois, afin de permettre à tous les participants et à toutes les personnes intéressées de tirer profit des travaux des ateliers, les idées forces des ateliers qui ont collecté celles-ci sont réunies dans le recueil ci-après. Celui-ci sera complété au fur et à mesure de la remontée des informations transmises par les ateliers.

Atelier O.04 : Fonctionnaire innovant : savoir faire parler sa créativité

- 1- S'appuyer sur les nouvelles technologies, les nouveaux métiers pour innover.
- 2- Introduire un mode managérial permettant le droit à l'erreur dans des proportions raisonnables
- 3- Dans la fonction publique territoriale prendre en compte les temps des élus (durée du mandat)
- 4- Travailler en mode agile facilite l'innovation
- 5- Développer la notion de laboratoire
- 6- S'extraire de la notion de hiérarchie pour mieux innover

Atelier O.06 : Comment être performant : exemple du travail en mode projet

- 1- Trois principes : agir de façon transversale ; avoir une vue d'ensemble ; casser la verticalité
- 2- Il faut savoir agir stratégiquement par rapport aux règles
- 3- Avoir une démarche globale, les projets suivent
- 4- Ne pas nier les réalités (politique de la table rase) mais essayer d'en faire un point de rebond
- 5- Ne pas appeler « mode projet » n'importe quelle commande hiérarchique
- 6- Définir les espaces de libertés nécessaires à la conduite de projet
- 7- Exploiter au maximum les espaces disponibles malgré les points fixes et leur donner le plus de sens possible

Atelier P.02 : Le télétravail : concilier performance et qualité de vie au travail.

- 1- Le télétravail ne s'improvise pas. Il faut une impulsion forte de la direction et un travail en mode projet qui associe l'ensemble des acteurs et compétences : service informatique, communication, organisations syndicales, médecin de prévention, etc.
- 2- Il faut porter une attention particulière aux managers, clés de voûte du projet dans toutes les phases de celui-ci (élaboration et mise en œuvre) en les accompagnant (formation, outils, échanges de bonnes pratiques entre pairs).
- 3- Une charte formalisée, qui fixe les « règles du jeu » et les « balises » trouvées en commun, s'avère être un facteur de réussite du projet collectif dans la durée.
- 4- Cette nouvelle organisation impacte les pratiques managériales et impose de les moderniser : management par objectifs, résultats par la confiance.
- 5- Le télétravail permet une meilleure articulation des temps de vie, permet également à l'agent de gagner en confiance et en autonomie. Il peut être un véritable facteur d'attractivité du service et du territoire.
- 6- Réfléchir à développer le télétravail pour des agents souhaitant se former à distance (exemple : Ville de Roubaix).

Atelier P.04 : *Des souris et des hommes* : le numérique comme outil de progrès.

- 1- Le numérique n'est plus une option.
- 2- Une spirale vertueuse, différentes étapes, différentes dimensions à relier.
- 3- Rassembler pour faire décoller le territoire. Vers un management territorial.
- 4- Marketing territorial : changer de vision du territoire ; avoir une vision prospective du territoire.
- 5- Etre vigilant sur les effets négatifs du numérique.

Atelier RH.03 : Le dialogue social, élément-clé de la réforme territoriale ?

- 1- **Sortir des rôles** pour permettre de désamorcer les conflits en situation de blocage.
- 2- Repenser les modes d'association et de dialogue en jouant sur l'articulation des modes de concertation.
Être innovant, oser proposer et inventer de nouvelles formes de dialogue et d'échanges non institutionnels.

LES CARREFOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Lille - 21 juin 2018

- 3- Accepter des compromis.
 - Compromis \neq compromission
 - Concertation \neq cogestion.
 - L'**acceptation** comme enrichissement.
- 4- La transparence responsable, graduée, en lien avec la confiance / la communication. Sans naïveté.
- 5- Le dialogue **opportun**. Tous les paramètres sont à considérer.
- 6- D'autres sources, extérieures, d'autres appuis peuvent apporter un éclairage nouveau « a-personnalisé » :
 - Un tiers pour désamorcer.
 - Un tiers de confiance pour dépersonnaliser.
 - Ne pas rester isolé.

Atelier RH.04- Fonctionnaire des Hauts-de-France aujourd'hui, du Nord-Pas-de-Calais hier.

- 1- La fusion a entraîné un changement d'échelle de la Région, modifiant la structuration et l'organisation des administrations. Elle induit une gestion du changement et un besoin d'accompagnement sur le sens de la réforme. Elle a rendu encore plus visibles les besoins de développement de compétences de management pour accompagner ces évolutions.
- 2- La question pour le service public à l'utilisateur est de s'interroger sur l'échelle et la taille pertinentes pour assurer ce service. Il convient de questionner la taille critique nécessaire pour assurer certains services.

Cela suppose une compréhension par les élus des territoires, des enjeux, mais aussi de leur formation-sensibilisation à l'aménagement du territoire, aux politiques publiques, et répondre à l'utilisateur.

Atelier RH.05 : *Apprentissage à tous les étages* : comment en faire un outil de formation en alternance pour tous ?

- 1- Pour développer encore mieux le dispositif, il faut veiller à valoriser le maître d'apprentissage en lui permettant de transmettre son savoir, en lui dégageant du temps pour le faire ; et le cas échéant, en sollicitant les agents les plus expérimentés.
- 2- Nécessité de valoriser l'apprentissage dans toutes les catégories et dans tous les domaines d'activité de l'administration, y compris sur des fonctions de management et de chef de projet.

LES CARREFOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Lille - 21 juin 2018

- 3- L'apprentissage doit rester une valeur de la fonction publique dans sa dimension sociale de transmission du savoir-faire et du savoir pour maintenir et développer la compétence dont le service a besoin.

Un dispositif « gagnant-gagnant ».

- 4- Quel avenir pour l'apprenti ?

Comment faire pour permettre à un service de pérenniser l'investissement réalisé dans l'apprentissage et assurer une perspective à l'apprenti ? Un concours réservé, un contrat ?

- 5- Supprimer la limite d'âge pour permettre à chacun de s'ouvrir une nouvelle carrière au travers du dispositif de l'apprentissage.

- 6- Simplifier et rationaliser les dispositifs d'alternance. Exemple : PACTE et apprentissage, contrat de professionnalisation, ...