Un nouveau défi pour l'administration départementale pour 2020:

La transformation à partir de son capital humain

1. Rappel méthodologique
2. Présentation de l'étude
3. Le benchmark

1. Problématique

Dans quelle mesure un centre de ressources interne/école de cadre répond t il aux enjeux institutionnels, constitue-t-il un levier d'agilité, une réponse pour la collectivité dans un environnement complexe?

2.Méthode d'étude

Enquête intra Département 59
Avec une certaine représentativité:

38 agents interrogés
47.4% directeurs
31.6% cadres intermédiaires
21.1% d'agents
65.8% agents travaillant au siège
34.2 % d'agents territorialisés

Entretiens ouverts
« Chatham House »
Une question élargie
À la capacité de transformation
Des Agents proactifs
En attente d'évolution

Benchmark
portant sur l'innovation managériale
9 structures concernées:
Travail à distance, Appel à idées,
écosystème d'innovation,
Démarche agile, apprentissage entre
pairs, lab., Start up interne

UN CENTRE DE RESSOURCES INTERNE, UN INCUBATEUR … POUR

- **Développer l'intelligence collective**
- **Détecter les potentiels**
- **Favoriser les postures d'innovations**
- **Introduire de nouveaux modes de management**

Actionner plusieurs axes au delà de la compétence

Agir sur l'organisation et les interactions entre les agents

Se penser dans un écosystème

05/06/2018 Transformation à partir du capital humain Marie GERARD-COUREAU

3. Le benchmark: les leviers de transformations

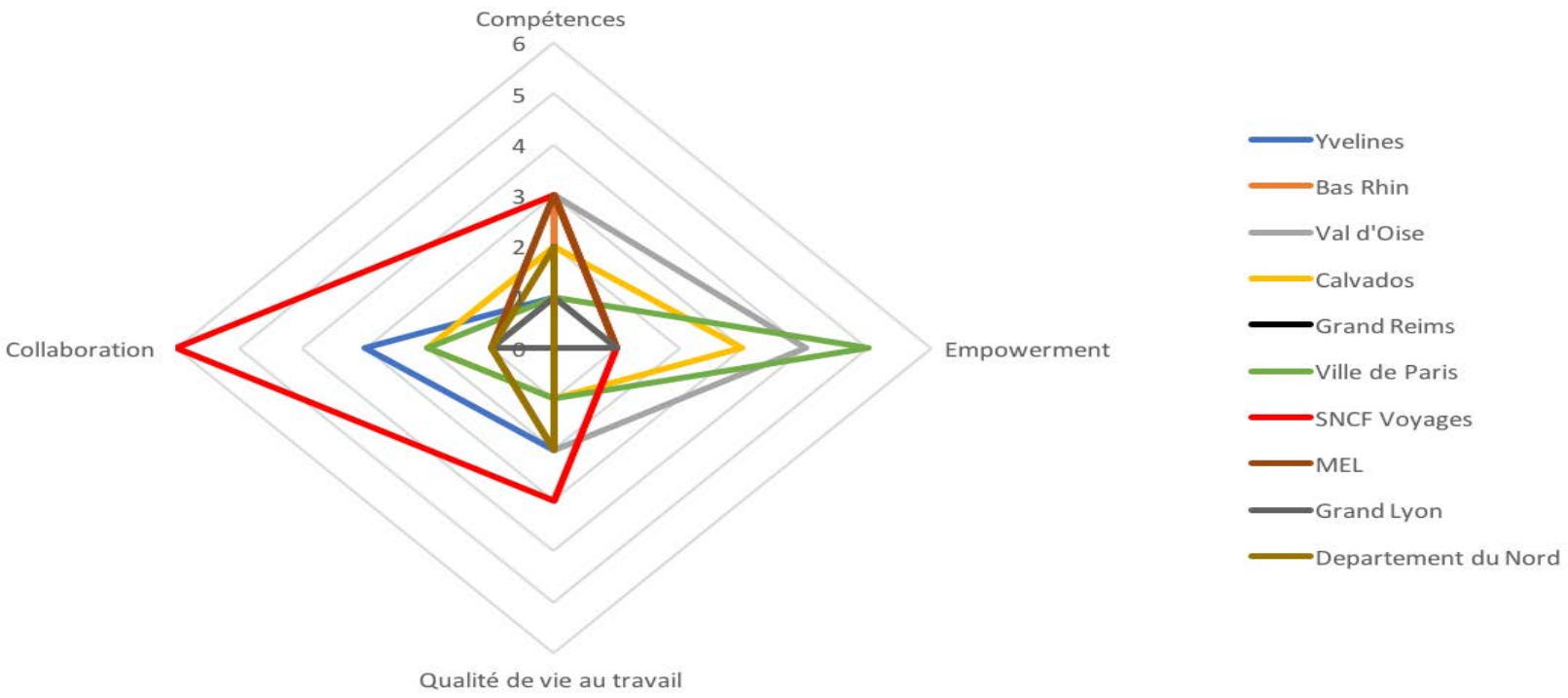


Diagramme de kiviat portant sur les leviers de la transformation

Benchmark

Moyens déployés

- Appel à idées: "Fabrique 67"
- 17 idées mise en oeuvre sur 45 avec attribution de moyens

Finalité

- Innover au quotidien à partir des idées des agents
- Améliorer collectivement le service rendu
- Développer le bien être au travail

Facteurs de réussite

- association de tous les agents, toutes strates
- diffuser les bonnes pratiques avec un label "coup de coeur"

Points de vigilance

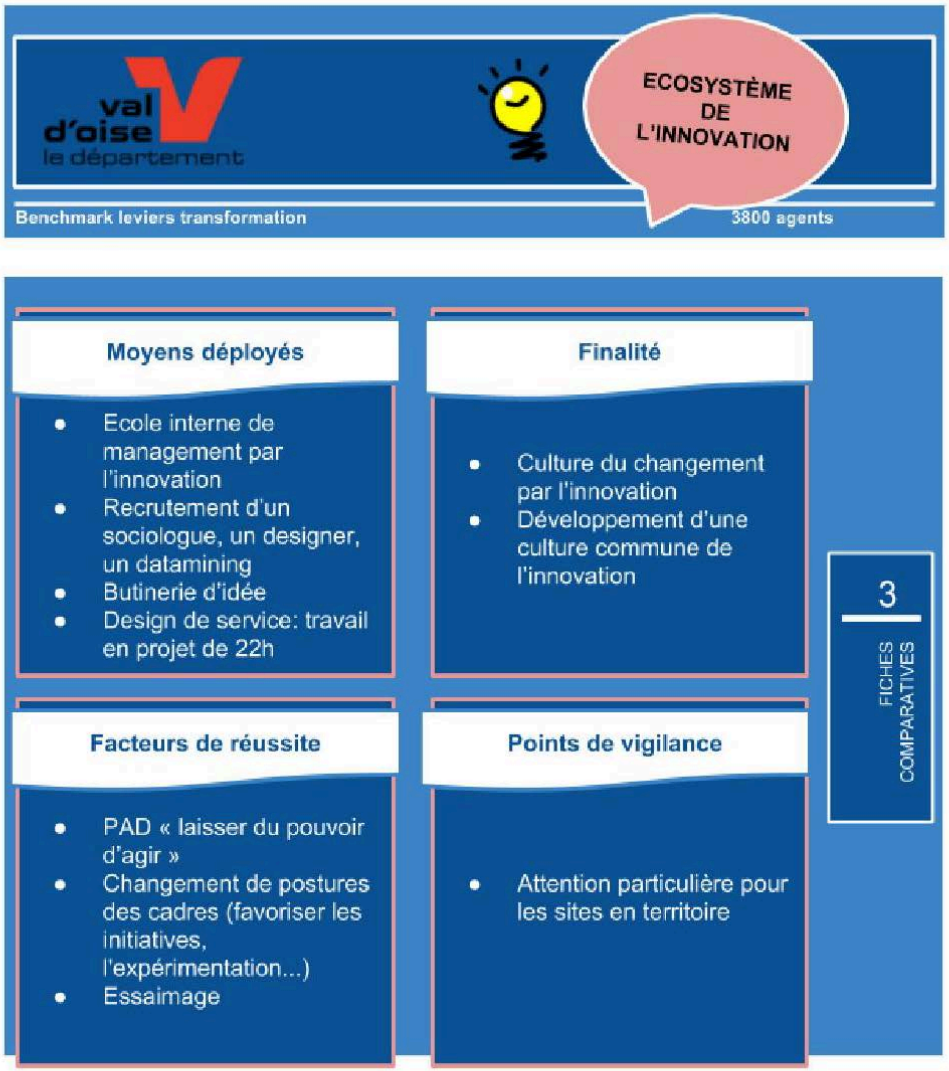
- Développer les moyens pour la mise en opérationnalité

2

FICHES COMPARATIVES

Benchmark leviers pour la transformation - 2017 - 2.

Benchmark

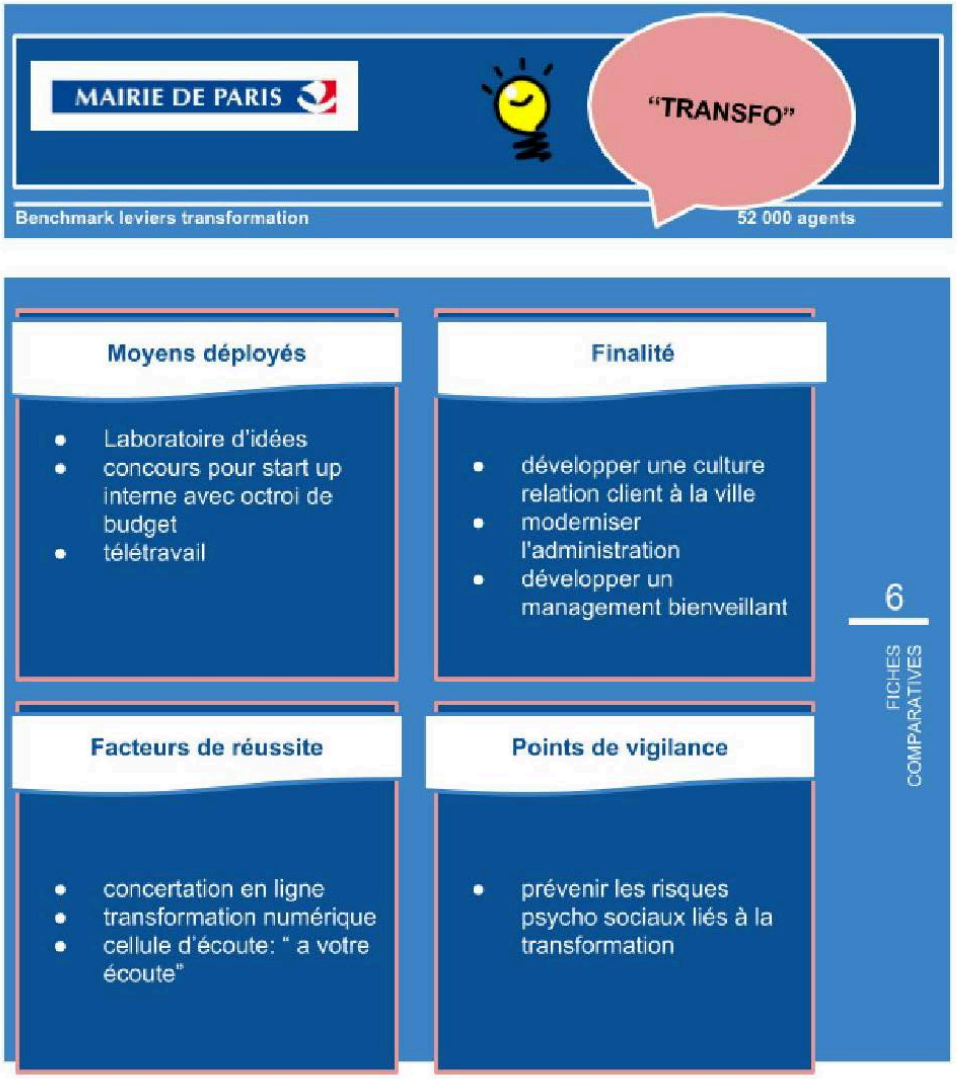


Datamining: (littéralement « forage des données ») couvre l'ensemble des outils et méthodes qui permettent d'extraire des connaissances à partir de grandes bases de données

Design de service: C'est une méthode pour concevoir**,** s'intéresse à la fonctionnalité et à la forme des services du point de vue des besoins clients besoins de l'agent

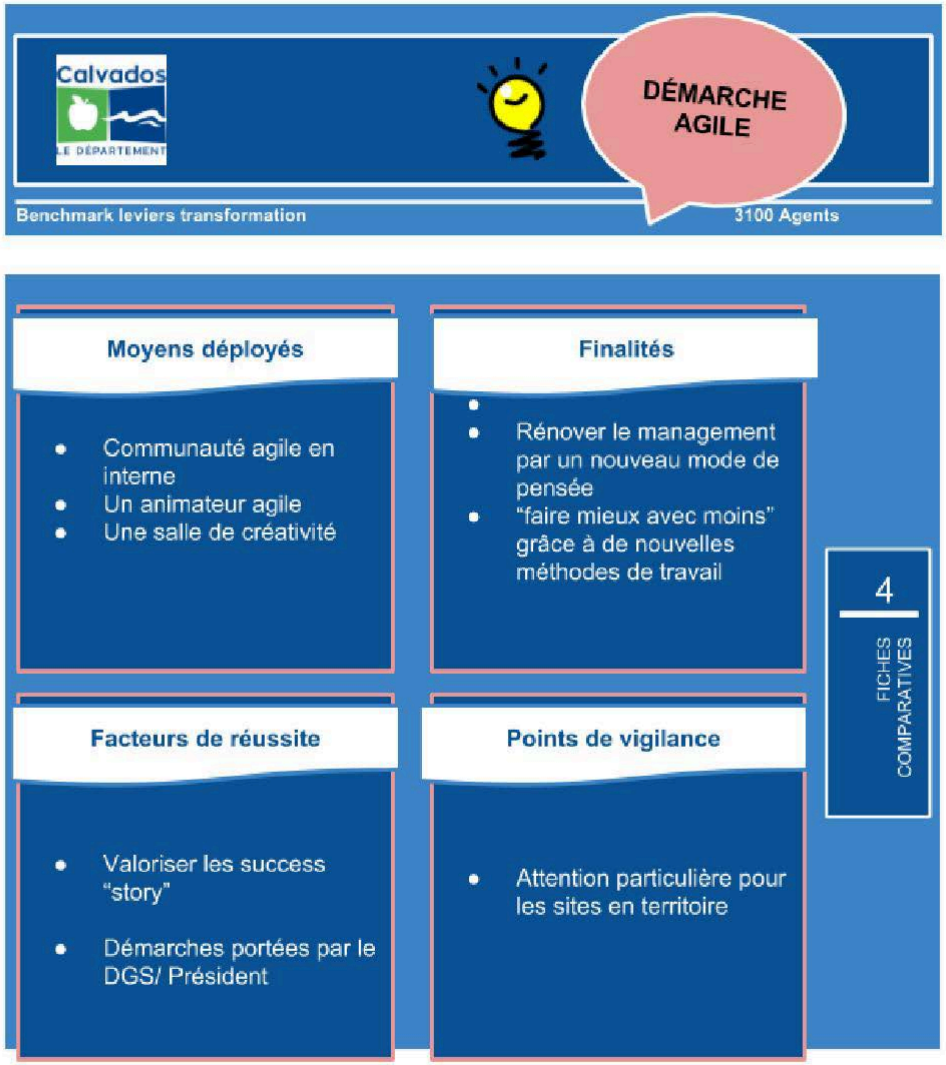
Benchmark leviers pour la transformation - 2017 - 3.

Benchmark



Laboratoire d'idées:
Un ***think tank*** est généralement une structure indépendante produire des études et d'élaborer des propositions dans le domaine des politiques publiques

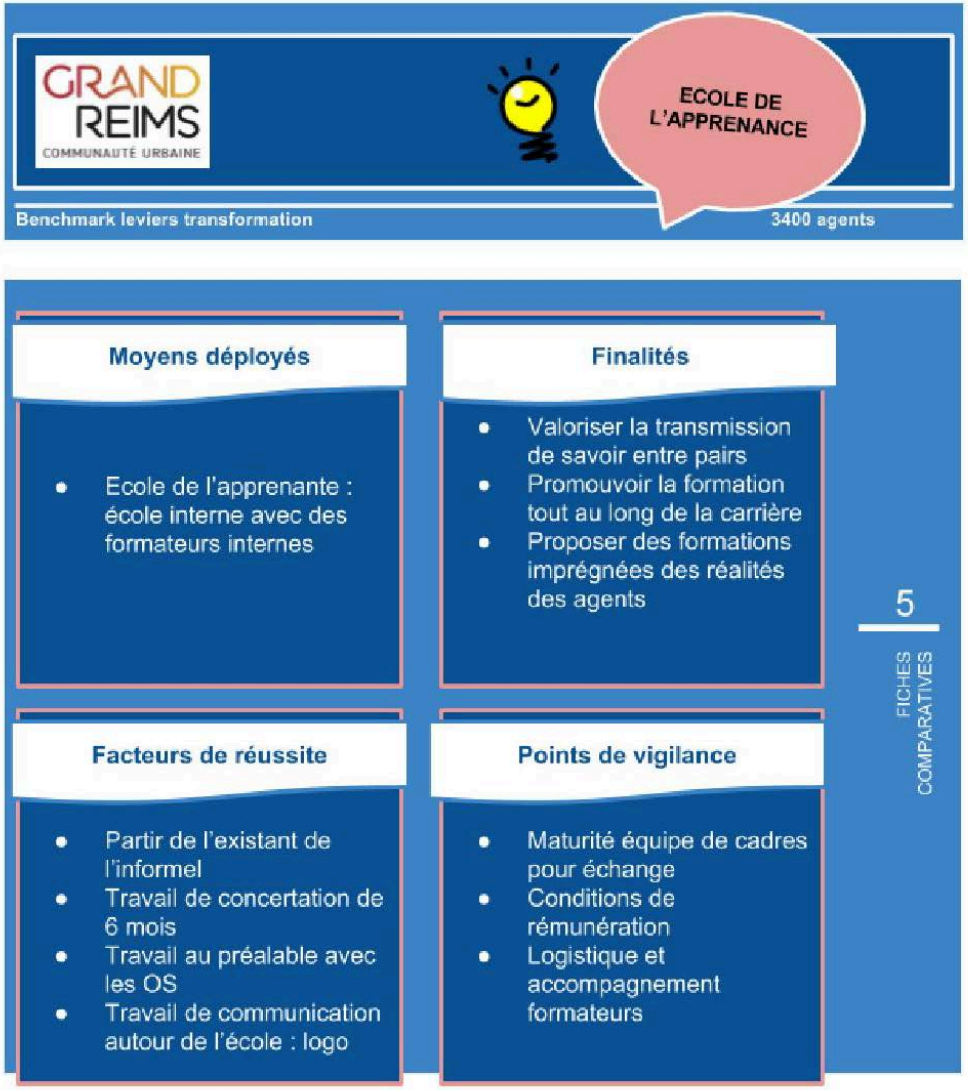
Benchmark



Agilité:
Concept issu du mode informatique
Les méthodes agiles cherchent à éviter les silos
Trois temps: conception (*Think*), la programmation (*build*), le déploiement (*run*)
Une organisation et une gouvernance de projet mêlée (*scrum*): utilisateur, maitrise d'ouvrage, maitrise d'œuvre

La communauté agile

Benchmark



Benchmark leviers pour la transformation - 2017 - 5.

OFFRES DE FORMATION

2017/2018

PRÉPARATION CONCOURS / EXAMEN

AGENT DE MAÎTRISE - ORAL

1 JOURNÉE | JEUDI 4 MAI 2017 | À PARTIR DE XX H | EFI - SALLE 3

- Agents de cadre d'emplois des ajoints techniques

PROGRAMME

- Présentation de l'épreuve
- Introduction générale à l'environnement territorial
- Définition et mise en application du management
- Notions de base en matière d'hygiène et de sécurité
- Notions de base sur les marchés publics
- Gestion du stress
- Simulation d'entretien avec analyse des comportements

FORMATEUR

Sophie BIGAULT, *Chef de projet*

DIRECTION DÉPLACEMENTS ET ÉTUDES ESPACES PUBLICS, SERVICE ÉTUDES SUR LES ESPACES PUBLICS

Diplômée de l'IITBTP* Reims, Sophie est aujourd'hui ingénieur en travaux publics, chef de projet en charge de dossiers d'aménagement de voiries et de réseaux divers.

RÉFÉRENTE FORMATION Aurore VAILLANT ▸ aurore.vaillant@grandreims.fr 03 26 77 75 56

ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

1 JOURNÉE | JEUDI 4 MAI 2017 | À PARTIR DE XX H | EFI - SALLE 3

- Agents de cadre d'emplois des ajoints techniques

PROGRAMME

- Présentation de l'épreuve
- Introduction générale à l'environnement territorial
- Définition et mise en application du management
- Notions de base en matière d'hygiène et de sécurité
- Notions de base sur les marchés publics
- Gestion du stress
- Simulation d'entretien avec analyse des comportements

FORMATEUR

Sophie BIGAULT, *Chef de projet*

DIRECTION DÉPLACEMENTS ET ÉTUDES ESPACES PUBLICS, SERVICE ÉTUDES SUR LES ESPACES PUBLICS

Diplômée de l'IITBTP* Reims, Sophie est aujourd'hui ingénieur en travaux publics, chef de projet en charge de dossiers d'aménagement de voiries et de réseaux divers.

RÉFÉRENTE FORMATION Céline BONDON ▸ celine.bondon@grandreims.fr 03 26 77 76 68

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Benchmark

Moyens déployés

- Locaux désignés agiles
- Rencontres Tous agiles
- Formation méditation pleine conscience
- Applis pour les agents
- Digitalisation globale
- #team voyages: communauté porteuse de bonnes nouvelles

Finalité

Programme sur 3 ans : Accompagnement du changement à travers 4 piliers :

- # digital
- # bien être au travail
- # collaboratif
- # engagement

Facteurs de réussite

- Démarches portées par la direction
- Cohérence d'ensemble basée Hiérarchisation dans les lancements de projets
- Toujours période de test avant déploiement

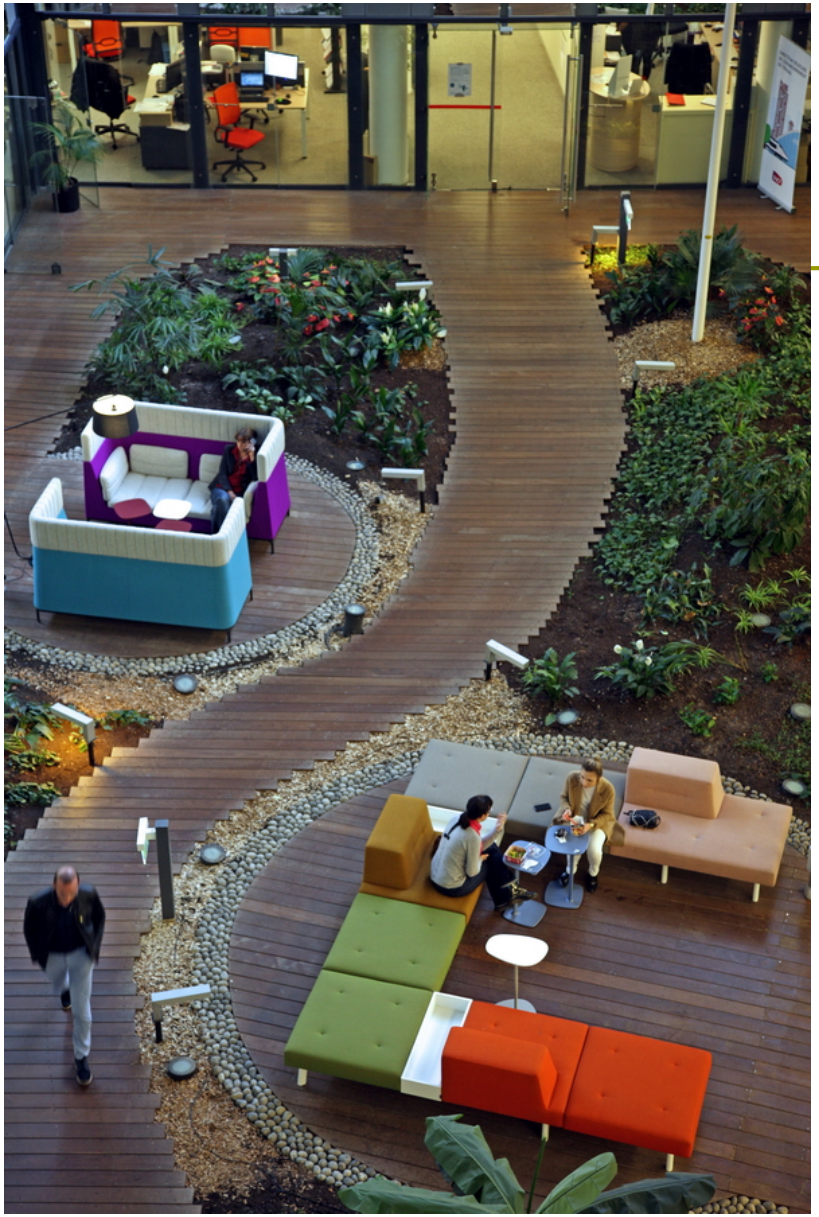
Points de vigilance

- Le terme agilité est galvaudé et sa connotation devient négative auprès des agents

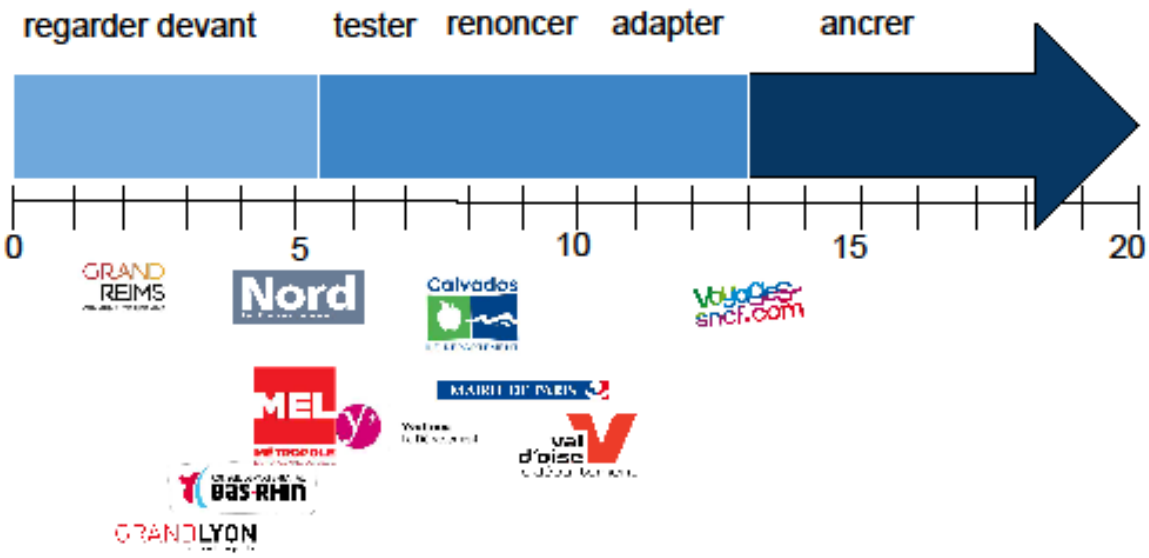
7 FICHES COMPARATIVES

Benchmark leviers pour la transformation - 2017 - 7.

À TESTER ! TRAVAILLEZ
ET BOUGEZ AVEC
LE WALKING DESK !
Une innovation pour téléphoner,
lire, écrire, utiliser votre ordinateur…
en marchant.
MODE D'EMPLOI
TOUS AGILES !



Frise de la transformation



Frise de la transformation

L'administration du 21eme siècle

- Personne ne peut aujourd'hui prétendre savoir de quoi est précisément fait le nouvel horizon. Il se dessinera à force d'intelligence collective, de tâtonnements, d'expérimentations et de contributions diverses.

- Concilier possibles et impossibles ; faire preuve d'audace en se tenant entre confiance et prise de risque , en évitant certitude et témérité.

- Le risque n'est pas dans le changement mais dans l'immobilisme.