



PROSPECTIVES

BULLETIN DE LIAISON ET D'INFORMATION DES ANCIENS ÉLÈVES DE L'INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION DE NANTES

LA LETTRE DE LA PRÉSIDENTE

Sommaire :

- La lettre de la présidente
- Forum de l'action publique
- Que deviennent-ils ?
 - Promotions
 - Résultats de concours
- Félicitations

Groupe de rédaction des irarques nantais (GRIN) :

- Matthieu BOURASSEAU ;
- Vanessa CHESSA ;
- S.-E. DI SANTO PRADA ;
- Jacqueline GONET.

Numéro édité à 4 000
exemplaires

BULLETIN N° 65

Chers collègues,

Cette année, il n'y aura que 2 bulletins et sous format informatique. Les bonnes résolutions étaient prises pour que vous soyez destinataires de 3 numéros mais, ce n'est pas une surprise pour personne, nous ne pouvons pas toujours tout contrôler et faire que les choses soient exactement comme nous le souhaitons. C'est ce qui fait tout le sel de l'existence (non, non pas charme mais bien sel pour le côté acide...).

Ce numéro est consacré à la restitution du forum de l'action publique : mission impossible d'être exhaustif sous notre format mais j'espère que l'aperçu donné vous donnera à toutes et tous l'envie de vous connecter au site de la DGAFP afin que vous puissiez prendre connaissance de tout le travail réalisé et que les projets pourront vous aider au quotidien, voire vous permettront d'innover.

À l'heure de la transformation numérique de l'administration, il est important de faire vivre les réseaux qui existent déjà comme LinkedIn. Je vous invite à rejoindre le groupe de l'association sur ce réseau sur lequel vous pourrez échanger sur les bonnes pratiques et des expériences professionnelles, trouver des offres d'emploi en territoriale ou discuter de situations pour lesquelles vous recherchez des solutions. Si l'association parvient à décloisonner entre les irarques nantais, ce serait une belle réussite. Je rappelle que l'un des objectifs de l'association est la mise en place d'un réseau pour les anciens de l'IRA de Nantes depuis 1994.

Dans la même optique, ce serait fabuleux si tout le monde prenait le temps de mettre à jour ses coordonnées professionnelles à chaque mutation, promotion, réussite à un examen, voire chaque année : un réseau dont les coordonnées des membres, adhérents ou pas, ne sont pas à jour perd de son efficacité et de son intérêt.

Prochain rendez-vous : l'assemblée générale ordinaire, annulée pour causes de santé, est reportée au 23 juin à Paris. Des nouveautés sont envisagées et, plus vous serez nombreux pour que nous en discutons, mieux cela sera. Une table sera retenue dans un restaurant mais sans menu imposé : chacun paiera selon ce qu'il aura commandé.

ASSOCIATIVEMENT VÔTRE.

PREMIER SEMESTRE 2018

FORUM DE L'ACTION PUBLIQUE¹

Le mercredi 2 mai 2018 s'est tenue la restitution du forum de l'action publique qui s'est déroulé du 24 novembre 2017 au 9 mars 2018.

Cette restitution était très intéressante, non pas tant en raison des constats, sans surprise, mais en raison de la méthodologie employée (volets numérique et territorial, organisation des ateliers, inter fonction publique, inter catégories, inter générations) et du fait que des propositions concrètes ont émergé dont certaines sont déjà mises en œuvre. Comme vous pourrez le constater, certaines suggestions sont redondantes car constituant une autre façon de traiter la problématique posée ou un prolongement d'une proposition faite par un autre atelier. Cela démontre une vision partagée des difficultés et des solutions à apporter. Cela montre aussi la richesse des fonctionnaires, l'intérêt de travailler collectivement et que chacun, quel que soit son grade, sa fonction, est en capacité d'apporter sa pierre à l'édifice et que, non, la solution ne réside pas à la tête de l'administration ou au sein de cabinets de consultants, mais bien au sein de la Fonction publique en mobilisant toutes les énergies et en considérant que chaque fonctionnaire doit être acteur de l'évolution de l'Administration.

Le forum de l'action publique, cela a été : 153 772 visiteurs, plus de 600 participants aux évènements régionaux, 17 112 réponses au questionnaire (9 975 agents et 7 137 usagers), 4 835 nouvelles contributions, 20 308 votes, 8 grands témoins², 1 volet numérique au travers d'une plate-forme en ligne et 1 volet territorial composé d'évènements en région.

Le volet numérique se composait :

- d'un questionnaire ouvert à tous (usagers et agent) sur le service public, ses missions et ses transformations ;
- d'une consultation sur l'attractivité de la fonction publique également ouverte à tous ainsi que les problématiques RH à l'attention des seuls agents publics.

Le contenu de la plate-forme a fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales préalablement au lancement.

Les évènements régionaux visaient l'approfondissement de la réflexion autour des thématiques de la consultation RH au travers des ateliers de co-construction et des tables rondes en regards croisés : 6 ateliers de co-construction RH (Dijon / Montpellier / Strasbourg / Nantes / Lille / Paris), 4 ateliers formats courts (Reims / Briançon / Nantes / Orléans) et 5 évènements régionaux RH (Dijon / Toulouse / Strasbourg / Paris).

4 thèmes pour le questionnaire :

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

Résultats du questionnaire

- ⇒ Un attachement élevé au service public associé à une perception globale de son action ;
- ⇒ Des usagers et des agents qui souhaitent que l'action publique s'adapte aux évolutions de la société mais restent sceptiques sur sa capacité à le faire ;
- ⇒ Une attente de services publics plus personnalisés, plus simples et plus accessibles.

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/forum-de-laction-publique>.

² Jérôme FILIPPINI, préfet du Lot / Luc ROUBAN, directeur de recherche CNRS –Cevipof– Sciences Po / Louis GALLOIS, président de la fédération des acteurs de la solidarité / Jean-Marc SAUVE, vice-président du Conseil d'Etat / François DE SINGLY, professeur émérite et chercheur en sociologie / Pierre BAUBY, directeur de l'observatoire de l'action publique / Muriel MAYETTE-HOLTZ, directrice de l'académie de France à Rome.

Le service public aujourd'hui : ses valeurs et son action

		Agents	Usagers	Solde
Valeurs les plus importantes	Sens de l'intérêt général	69 %	60 %	9 %
	Egalité de traitement de tous	68 %	52 %	16 %
	Continuité des services	40 %	44 %	- 4 %
Valeurs les mieux traduites	Devoir de neutralité	78 %	61 %	17 %
	Respect de la laïcité	74 %	57 %	17 %
	La protection des plus fragiles	35 %	27 %	8 %
	L'adaptation aux évolutions de la société	38 %	30 %	8 %
	La continuité des services publics	50 %	31 %	19 %

NDRL : Force est de constater un décalage entre la perception des agents et des usagers sans que cela soit étonnant. Ce qui peut sembler choquant, c'est que la continuité des services ne soit une valeur importante que pour 40 % des agents contributeurs et 44 % des usagers. Peut-être est-ce dû au fait que nous sommes en temps de paix (quoique dans un monde où sévit le terrorisme, sommes-nous vraiment en paix ?) mais la continuité du service public, c'est en tous temps et tous lieux. En résumé, pas de désert administratif ou de population laissée à l'écart. Il est intéressant de voir que c'est la seule valeur où le pourcentage des usagers est supérieur à celui des agents et, dans le même temps, c'est la valeur la mieux traduite qui enregistre le plus grand écart agents/usagers...

Quel service public pour demain ?

	Agents	Usagers	Solde
Simplifier les démarches	41 %	32 %	9 %
Réduire le délai de traitement des demandes	12 %	20 %	- 8 %
Elargir les horaires d'accueil	10 %	16 %	- 6 %

Enseignements généraux

- Un besoin de plus de reconnaissance ;
- Une demande d'un meilleur accompagnement RH ;
- Une attente d'amélioration des conditions de travail ;
- Un besoin d'accompagner les managers ;

Propositions des agents pour transformer la fonction publique(FP)

Ces propositions, émanant des 172 agents participants sur la base du volontariat et issus des 3 versants de la FP et toutes catégories³, sont le résultat des 6 ateliers organisés à Dijon, Montpellier/Toulouse, Strasbourg, Nantes, Lille et Paris. Un thème était imposé avec une problématique.

[DIJON : Des employeurs publics, attentifs aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation – Comment mieux reconnaître l'investissement professionnel des agents ?](#)

1) **BAROSENS** : fournir un outil favorisant l'expression, mesurant la reconnaissance et impliquant les agents dans l'amélioration du management. L'application permet au manager d'interroger ses équipes une fois par mois sur la qualité du management. 2 questions : « Citez un point positif dans le management de

³ Répartition des participants par fonction publique : 46 % Etat / 27 % territoriale / 16 % hospitalière / 9% écoles du service public / 2% opérateur de l'Etat ;

Répartition des participants par catégorie : 41 % A / 32 % B / 18 % C / 9% élèves.

votre chef » et « Citez un point à améliorer dans le management de votre chef » avec une section commentaire ;

2) **Et si nous n'existions pas ?** : présenter la plus-value des missions de services publics au travers du collectif. Il s'agit d'une campagne de communication visant à renforcer le sentiment de reconnaissance collective des agents par une meilleure considération de la société la journée classique d'un citoyen sans le service public ;

3) **Réunion libérée** : favoriser les interactions entre collègues par une meilleure qualité de vie au travail et une amélioration de la performance collective. Le chef n'est pas forcément l'animateur, c'est celui qui a fait qui parle. L'objectif est de passer à des réunions plus opérationnelles et concrètes ;

4) **Un statut renouvelé** : valoriser l'investissement individuel dans le parcours professionnel de l'agent. Il s'agit de lier la rémunération en partie à l'exercice professionnel et à l'évaluation des compétences : intégrer la dimension « métier » dans le statut..

MONTPELLIER (présentation le 2 mai en séance) : Une fonction publique plus ouverte et plus attractive – Comment favoriser la participation des agents à l'amélioration du service public ?

5) **4, 3, 2, 1 c'est parti ! Le sprint participatif** : simplifier et décloisonner les modes de réflexion et d'action pour produire en transversalité. Pendant 2 jours, des agents des 3 versants de la FP d'un territoire donné se réunissent autour d'une thématique pour trouver des solutions aux problèmes locaux. A charge pour l'administration centrale de faire remonter les solutions trouvées, de capitaliser sur elles et de les diffuser ;

6) **Les tutos de la FP** (financement par le fonds d'innovation des RH – FIRH : voir ci-dessous) : créer une plate-forme collaborative entre pairs de la FP afin de faciliter le partage d'expériences et de valoriser les agents. Tout agent ayant une compétence ou un retour d'expérience qu'il souhaite partager pourra le faire via une vidéo ce qui permettra aux autres de s'appuyer sur ce témoignage ;

7) **Chasseur de pépite** : rendre attractif et accessible durablement la participation des agents à l'amélioration des services publics. Ceci consiste à créer un nouveau métier pour identifier les expertises à mobiliser en inter FP et accompagner les agents/experts à formuler des propositions et solutions innovantes pour répondre à un besoin d'amélioration du service public. Ces nouveaux professionnels géreront le vivier et le feront prospérer ;

8) **Atelier libre** : généraliser la participation des agents dans les différentes étapes d'un projet. Il s'agit d'un nouveau format de réunion où une équipe de 4 à 10 volontaires travaille de façon transversale, désigne un leader (pas un supérieur hiérarchique) et trouve une solution commune à un problème transverse. Les agents deviennent acteurs de la solution, s'impliquent dans sa recherche et son déploiement.

STRASBOURG : Des parcours professionnels plus riches et diversifiés – Comment faire évoluer la formation professionnelle pour mieux répondre aux besoins des services et des agents ?

9) **Portail inter-fonctions publiques de la formation (PIFF)** : créer un portail qui mette en commun l'offre de formation de tous les employeurs publics en rationalisant les moyens humains et budgétaires. Le projet se décline en 3 étapes : recensement des offres de formation existantes au sein des 3 fonctions publiques, centralisation pour élaborer une offre commune et mise en œuvre d'une plate-forme de la formation interministérielle ;

10) **Remise en form'** : permettre l'identification des besoins de formation d'une équipe par l'équipe à des moyens collectifs. Des réunions annuelles à l'initiative du manager, éventuellement avant les entretiens

individuels annuels, permettent d'identifier collectivement les besoins en compétences et en formations d'une équipe. Un coach extérieur sera chargé d'animer ces réunions ;

11) **Adopte une compétence** : mettre en relation des agents désireux de transmettre leurs compétences à des agents en demande via une application permettant une première rencontre informelle. C'est une application de mise en relation entre des agents désireux de prendre un peu de leur temps pour partager leurs compétences et/ou expériences et des agents en demande d'échanger avec des personnes expertes et/ou expérimentés. L'agent compétent remplit un profil avec les sujets sur lesquels il souhaite échanger et les créneaux possibles. L'application mobile « Sharpr » est une inspiration du produit attendu ;⁴

12) **Suit'aform** : créer une plate-forme d'échanges pour trouver la formation adaptée à un projet, recommandée par des agents l'ayant mise en pratique. Cette plate-forme d'échanges numérique permet de trouver la formation adaptée au projet à mettre en œuvre en bénéficiant du retour d'expérience de collègues. Après une formation, l'agent formé indiquera ce que la formation suivie lui apporte concrètement dans ses missions et projets quotidiens. Cela permettra de faire le tri dans les formations utiles ou pas.

[NANTES : Des parcours professionnels plus riches et diversifiés – Comment accompagner les évolutions des métiers et les reconversions professionnelles ?](#)

13) **Démarche de partage des parcours (DPP)** : faciliter le décloisonnement et les liens dans la FP et valoriser les compétences de l'agent pour développer son parcours professionnel. La démarche DPP vise à rendre l'agent acteur de son parcours professionnel au travers de la mobilisation de quatre piliers : acculturation, outils (Linkedin ; WiFi⁵, CPA⁶, BIEP, e portfolio des compétences, offre de formation...), accompagnement et réseaux (développer son réseau professionnel) ;

14) **Manager box** : outiller le manager dans son rôle « d'accompagnateur » du parcours professionnel de l'agent. Accessible sur le site fonction-publique.gouv.fr, cette boîte à outils comprend un espace de contributions pour les managers afin de permettre des échanges entre pairs sur les bonnes pratiques, des fiches pratiques et des vidéos sur des cas récurrents, une téléassistance vers des experts des parcours professionnels, un annuaire des conseillers en évolution. Ces outils donnent les moyens au manager d'accompagner ses agents dans leur parcours professionnel ;

15) **@Profils** : disposer automatiquement du portefeuille de compétences de l'ensemble des collaborateurs. Cette base de données intègre l'ensemble des profils et des compétences des différents collaborateurs et sera un support en cas de bilan de compétences, de demande de mobilité ou de perspectives de reconversion ;

16) **Parcours pro aventure** : créer une plate-forme d'échanges pour trouver la formation adaptée à un projet, recommandée par des agents l'ayant mise en pratique. Cette solution doit faciliter l'immersion dans une autre structure publique ou privée, la découverte de nouveaux environnements de travail et de métier pouvant éventuellement aboutir à une reconversion de l'agent.

⁴ Sharpr est une application de networking qui vous propose une liste de professionnels à rencontrer chaque jour basée sur votre localisation, vos intérêts et vos anciennes expériences.

⁵ WiFiP est le réseau collaboratif de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Le réseau utilise une plateforme collaborative libre. L'objectif est de constituer des communautés professionnelles autour d'objectifs métiers partagés, tels que la conduite d'un projet de système d'information ou l'accompagnement de la dématérialisation des échanges entre la DGFIP et les collectivités locales.

⁶ Le CPA (compte personnel d'activité) se compose du compte personnel de formation (CPF), du compte professionnel de prévention (C2P) et du compte d'engagement citoyen (CEC). Dès l'âge de 16 ans, vous avez droit à un CPA qui permet de consulter et d'utiliser vos droits inscrits. Le CPF cesse d'être alimenté au moment de votre retraite sauf en ce qui concerne les heures obtenues grâce au CEC.

LILLE : Une fonction publique plus ouverte et plus attractive – Comment rendre la fonction publique plus attractive ?

17) **Les métiers de la FP à 360°** : donner aux agents et futurs agents les moyens, les outils et l'accompagnement pour découvrir et mieux connaître les métiers de la FP et mieux identifier les besoins de compétence. Cette web-série permettra au grand public et aux agents de découvrir la diversité des métiers de la fonction publique. Via des forums des métiers et des référents métiers, les intéressés pourront en apprendre davantage ;

18) **Derrière chaque grand évènement se cachent des milliers d'agents prêts à vous accompagner** : rendre visible le travail au quotidien des agents. Il s'agit d'une campagne publicitaire vidéo visant à mettre en lumière tous les métiers non connus et non reconnus au sein de la fonction publique.

19) **AP'Innov** : stimuler la capacité à innover des agents. C'est un service de laboratoire d'innovation mobile sur un territoire donné : un service adresse un message pour exposer une situation et son souhait d'organiser une session collaborative inter FP. AP'Innov traduit en une thématique de travail collaboratif, organise la session avec le demandeur, apporte le matériel nécessaire, crée un laboratoire ad-hoc afin que la session se tienne dans les meilleures conditions et permet à l'ensemble du territoire de bénéficier de nouvelles méthodes ;

20) **Adopte un collègue** : capitaliser sur l'expérience de chacun, décloisonner (services, fonctions, versants, ministères, catégories) et renforcer le sentiment d'appartenance à la FP. Me projet vise à programmer des temps d'échanges avec des personnes « ressources » afin de mettre à profit l'expérience et les compétences de chacun pour trouver collectivement une solution ou de pistes d'amélioration et/ou enrichir ses pratiques.

PARIS : Une offre de service ressources humaines renforcée – Comment tirer pleinement parti du numérique dans la gestion des ressources humaines ?

21) **Clic ton bureau** : proposer à chaque agent un lieu et un environnement de travail adapté à un besoin ponctuel. Cette application de géolocalisation des lieux de travail disponibles (nomadisme) permet de localiser le lieu le plus proche qui offre les services dont il a besoin afin de ponctuellement réduire son temps de trajet, d'optimiser son temps de travail et gagner en qualité de vie au travail ;

22) **Partage ton numérique** : permettre à tous les agents de s'approprier les outils numériques en se formant mutuellement. Ce répertoire des compétences numériques sur l'intranet, mis en avant et valorisé par le manager où chaque agent volontaire renseigne ses compétences permet à un agent désireux de se former de trouver un collègue pour l'aider. Une rencontre est organisée appuyée par les managers qui libèrent le temps de travail nécessaire. Les nouvelles compétences acquises sont mises au service de la communauté ;

23) **CAP RH** : donner une vision des opportunités de carrière dans la FP. Cette plate-forme de simulation d'opportunités professionnelles présente à l'utilisateur qui a préalablement renseigné un certain nombre d'informations des perspectives de carrière, de mobilité et/ou d'évolution à partir des données rentrées. Un interfaçage avec la BIEP pourrait permettre en valeur les offres susceptibles de convenir à l'utilisateur (à rapprocher du compte personnel d'activité).

Évènement Centre – Val-de-Loire (présentation le 2 mai en séance)

Comment rendre les parcours professionnels plus riches et diversifiés ?

⇒ Comment améliorer l'accompagnement des évolutions professionnelles ?

⇒ Comment faire évoluer la formation professionnelle pour mieux répondre aux besoins ?

⇒ Comment favoriser l'affectation et la fidélisation des agents expérimentés dans les territoires les moins attractifs ?

- Décloisonner les administrations : harmoniser, mettre en réseau les informations sur les possibilités d'évolution ;
- Mieux accompagner l'évolution professionnelle des agents : professionnaliser les acteurs RH, les managers de proximité, conseil et formation ;
- Harmoniser les calendriers ministériels pour les mutations et les campagnes d'entretien professionnel ainsi que le formulaire de compte-rendu ;
- Mettre en place des marchés de l'emploi public départementaux au service de la mobilité :
 - ↳ Journée des métiers inter FP (déjà organisée en 2016 et 2017) - Marché de l'emploi public déployé dans chaque département (Chartres 2018) ;
 - ↳ Un outil numérique au service des marchés de l'emploi public : pépinière régionale des talents (FIRH) sous forme de CVthèque ;
- Structurer l'accompagnement des parcours professionnels :
 - ↳ Nouvelles postures du cadre, accompagnateur de ses collaborateurs : Manager 2020 (FIRH).
Publics concernés : primo-managers – à 5 ans de management – manager de managers ⁷ ;
 - ↳ L'agent est considéré comme acteur de son parcours et son entourage comme accompagnant : déploiement d'actions de sensibilisation dans les services, sensibilisation collective (motivation / valorisation des compétences), outils de formation, accompagnement individuel.

La co-construction des projets est indispensable pour obtenir l'adhésion des agents ainsi que la formation d'acteurs relais pour assurer la diffusion des bonnes pratiques et des innovations.

Le défi des écoles de service public

14 écoles de service public (5 IRA, ENCCRF, ENAP, INET, ENA, EN3S, EHESP, ENDT⁸, INFOMA⁹, ENFIP), plus de 140 élèves stagiaires mobilisés : 14 projets sélectionnés dont 5 coups de cœur sur 28 contributions.

♥ EN3S : Le service public de demain : Sécube. Interface individualisée, interactive, intuitive, incitative et innovante regroupant tous les droits et services offerts par un ensemble de partenaires ;

♥ IRA de Nantes : Le renforcement de l'attractivité de la fonction publique. Infographie animée présentant les éléments d'attractivité de la FP et des pistes de communication ;

♥ IRA de Bastia : Chabot¹⁰ Marianne. Interface réunissant l'ensemble des données existantes sur les métiers et l'entrée dans la FP à travers une conversation instantanée avec un chatbot ;

♥ INET : - La prospective métiers pour un service public 4.0. Démarche de définitions des futurs possibles par les agents, les managers et la société civile réunis dans un conseil d'inspiration pour dépasser les limites des démarches GPEEC ;

- Mesurer l'attractivité des territoires. Outil d'autodiagnostic des collectivités locales au regard de leur potentiel d'attractivité territoriale comme levier de repositionnement dans une stratégie de rayonnement ;

♥ ENAP : Valorisation des métiers de la pénitentiaire. Vidéo de présentation des valeurs associées aux métiers exercés dans le cadre de l'administration pénitentiaire ;

○ IRA de Lyon : Bref, je suis entré dans la fonction publique. Saynète humoristique inspirée de la série « Bref » déconstruisant les stéréotypes associés à la FP;

⁷ Il faudrait envisager d'autres dates, par exemple à l'occasion d'une mutation ou à 15 ans de management, 25 ans : remettre en question régulièrement son management n'est pas un luxe face à l'évolution de la société et des nouveaux entrants dans la FP

⁸ Ecole nationale des douanes de Tourcoing

⁹ Institut national de formation des personnels du ministère de l'agriculture

¹⁰ « Chat » comme discussion en ligne et « bot » comme robot. Le chatbot, connu aussi sous le nom d'« agent conversationnel », est un logiciel programmé pour simuler une conversation en langage naturel.

- IRA de Lille : - Erasmus des fonctionnaires ;
- La diversité pour les fonctionnaires par les fonctionnaires ;
Courtes vidéos proposant des mesures à mettre en œuvre pour favoriser les mobilités européennes d'agents publics ainsi que des actions à mettre en place pour favoriser la diversité au sein de la FP;
- IRA de Metz : Développer l'interconnexion des écoles de services publics. Pitch présentant l'interconnexion à développer entre écoles de service public en favorisant les échanges par l'immersion à travers des séminaires animés par les élèves pour présenter aux autres écoles leurs corps et leurs métiers ;
- ENCCRF : Comment rendre plus attractive la FP et notamment l'ENCCRF ? Proposition de réforme sur l'intégration dans la FP au travers de l'exemple de la DGCCRF en développant les recrutements sur titre afin de capter davantage de profils spécifiques ou rares ;
- INFOMA : L'avenir de la fonction publique. Vidéo qui décline plusieurs remarques et propositions regroupées en 2 thèmes : l'image de la FP et la motivation des fonctionnaires ;
- Ecole des douanes : Le concours Lépine de l'attractivité publique. Lancement d'un concours en hommage au préfet de police Louis Lépine récompensant des innovations au sein de la FP en matière d'attractivité, d'efficacité du service et de qualité de vie au travail ;
- ENA : L'application Romain. Application géolocalisée offrant la possibilité à tous d'entrer en relation directe avec un agent public faisant partie d'un vivier national d'agents publics « référent » afin de promouvoir l'attractivité de la FP et valoriser les parcours des agents ;
- EHESP : Promotion des concours. Mise à jour des outils de communication autour des modes d'accès et des métiers dans la santé et le social ;
- ENFIP : La fonction publique, c'est aussi pour toi.

Le fonds d'innovation RH¹¹

Dans le cadre de la mise en place du programme "Action publique 2022", le fonds d'innovation RH (FIRH), mis en place en 2016, a été renouvelé et un fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) dans la fonction publique a été créé.

Les projets sont examinés par un comité de sélection constitué par la DGAFP, la DITP¹², la DSAF¹³ et de personnalités qualifiées et selon 7 critères.

Ces deux "fonds", dotés d'un million d'euros chacun, sont destinés à accompagner les services dans la mise en place de projets visant :

- **pour le FIRH**, à développer la culture de l'innovation RH, à susciter les initiatives et renforcer le pilotage ER en favorisant l'accompagnement des agents, en promouvant les méthodes innovantes en matière de management et de conduite de changement, l'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH et enfin la promotion de l'égalité professionnelle.

- **pour le FIACT**, à la mise en oeuvre de meilleures conditions de travail pour les agents. Il s'agira également d'assurer des conditions de travail protectrices de leur santé, et rendre l'exercice des missions de service public épanouissantes pour tendre vers le bien-être au travail.

Sur les 92 projets présentés au titre de l'appel à projet du FIRH 2018, le comité de sélection a retenu 32 projets.

1. L'accompagnement RH des agents : 9 projets ;
2. Méthodes innovantes en matière de management et de conduite du changement : 16 projets ;
3. L'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH : 1 projet ;
4. La promotion de l'égalité professionnelle : 6 projets.

¹¹ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/Fonds-innovation-rh-web.pdf

¹² Direction interministérielle de la transformation publique

¹³ Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre

Une bibliothèque des initiatives est disponible afin d'assurer la diffusion et la valorisation des actions innovantes dont les projets retenus au titre du FIRH.

Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, a clôturé la restitution par un discours dont l'intégralité est disponible sur le site de la DGAFP :

- La transformation de la fonction publique accompagne avec le projet de loi renforçant l'efficacité de l'administration pour une relation de confiance avec le public ;
- La qualité du service public doit être montrée aux usagers ;
- Il y a nécessité d'ouverture, de décloisonnement et de transversalité ;
- L'encadrement intermédiaire doit être reconnu : oublié entre les directeurs d'administration centrale et les personnels qui mettent en œuvre sur le terrain ;
- Pas de suites sans l'implication des agents ;
- France Stratégie fait un bilan de la révision générale des politiques publiques et de la modernisation de l'administration publique afin de garder le meilleur de ces politiques de réforme et d'éviter les lacunes et les écueils constatés ou les situations ressenties comme telles. (NDRL : Personne ne devrait penser que ce bilan n'est pas absolument indispensable et qu'un premier bilan après la RGPP et avant la MAP aurait été une bonne idée...).



QUE DEVIENNENT-ILS ? – PROMOTIONS

Concours d'entrée aux IRA : CE : concours externe – CI : concours interne – 3C : 3^{ème} concours

Président de section de chambre régionale des comptes au 01/01/18

Patrick PRIOLEAUD (86/87)

Administrateur civil hors classe au 01/01/18

Françoise BUREAUD (95/96) – CI

Sophie DE CASTELNAU (00/01) - CI

Faouzia FEKIRI (99/00) – CI

Jean-François HATTE (99/00) - CI

Alexis MANOUVRIER (99/00) - CE

Premier conseiller du corps des TA et des CAA au 01/01/18

Cyrielle AMELINE (08/09)

Karen MEGE-TEILLARD (96/97)

Attaché d'administration hors classe échelon spécial 2018 – Armées

Jean-Michel PIERRET (81/82) - CE

Attaché d'administration hors classe échelon spécial 2017 – Transition écologique et solidaire

Annie BADOUARD (79/80) - CE

Anne GREGOIRE (85/86) - CE

Attaché d'administration hors classe – Armées au 01/01/18

Laurent VICARI (93/94)

Attaché principal d'administration de l'Etat - Armées

Samuel DUFOREAU (01/02) - CE

Damien ROUX (10/11) - CE au 14/05/17

Attaché principal d'administration de l'Etat 2018 – Transition écologique et solidaire

Laurence LAUZIN (BOITTIN) (92/93) – CE

Anne SCAMPS (93/94) - CE

Eric WIERZBINSKI (00/01) - CE

Attaché principal d'administration de l'Etat 2017 – Transition écologique et solidaire

Marie-Odile BOTTI-LE FORMAL (01/02) – 3C

Pierre LEHIMAS (93/94) - CE

QUE DEVIENNENT-ILS ? – RÉSULTATS DE CONCOURS

Ecole nationale d'administration 2017

Claire BERGE (02/03) - CE
Lisa CHASTAGNOL (09/10) - CE
Anthony BROUSSILLON (11/12) - CE

Ecole nationale de la magistrature 2017

Lucie SAINT-GENEZ (08/09) - CE

Ecole des hautes études en santé publique

Judy KINGUE-MANG (15/16) - CE

Attaché principal d'administration de l'Etat – Armées 2018

Capucine CHOSSAT (08/09) - CE

Attaché principal d'administration de l'Etat – Intérieur 2018

Amine BENZIDIR (11/12) – CE	Diane BERJON-SZATANIK (10/11) – CE
Cécile BRAC DE LA PERRIERE (08/09) – CE	Jonathan COTRAUD (10/11) – CE
Antoine DROU (12/13) – CE	Renaud EMERY (13/14) – CI
Myriam GALISSON (08/09) – CE	Sébastien GASTON (05/06) – CE
Alexandre GENONCEAU (08/09) – CE	Grégoire GOT (01/02) – CE
Thierry LE CRAS (10/11) – 3C	Joran LE TREUSSE (11/12) – CE
Amaury LEBRETON (09/10) – CE	Aude MARTIN (10/11) – CE
Rébecca ROCHE (04/05) - CE	Delphine VALLET (13/14) - CI

Attaché principal d'administration de l'Etat – Transition écologique et solidaire 2018

62 lauréats : 43 femmes = 69,35 % - 19 hommes = 30,65 %

Vincent DARGIROLLE (09/10) - CE	Isabelle MAUPILIER (11/12) - CI
Elise MOALIC (07/08) - CE	Chloé TRAN DUC MINH (05/06) - CE

Attaché principal d'administration de l'Etat – Education nationale 2018

229 lauréats : 144 femmes = 62,88 % - 85 hommes = 37,12 %

Julie BUNES (12/13) - CI	Jérôme CASTEL (10/11) - CI
Philippe CHARRITON (11/12) – CI	Florence CHATELAIN-DUMESTE (11/12) – CI
Stéphane CHATENET (05/06) – CI	Lucie DOUILLARD (10/11) – CE
Emilien DOUSSET (12/13) – CI	Cécile DUCOS (02/03) – 3C
Béatrice DUPUY (10/11) – CI	Jean-Marie DURIER (10/11) – CI
Myriam GENNARI (09/10) - CI	Tifenn GOBIN (10/11) - CE
Fabienne HUBERT (08/09) – 3C	Sofiane KADDOUR-BEY (06/07) – CE
Aude Emeline LORIOT NURBIANTO (12/13) – CI	N'dieme NAULLEAU (10/11) – 3C
Yann PETILLOT (11/12) - CE	Dominique RABOUIN (08/09) – CI
Charles ROUX (11/12) – CE	Sandrine SENECHAL GABORIAU (11/12) – CI
Anne TANGUY (11/12) – CE	Frédéric THIEBAUD (13/14) – 3C
Emmanuelle VERLEURE (12/13) - CI	

FÉLICITATIONS

Nomination dans l'ordre national de la Légion d'honneur par décret du 30/12/17

Catherine MOREAU (89/90)