

Les projets des REX seront classés par thématiques (filtres)

Attractivité

Nom projet : Sous le bonnet

Objectif : Moderniser, décloisonner et humaniser la fonction publique

Problème : La Fonction Publique est méconnue, souffre d'une image archaïque. Ce problème entraîne des difficultés de recrutement dans les nouveaux métiers, les métiers innovants et les métiers en tension.

Solutions : Création d'une web série qui met en avant des agents de la fonction publique, dans une conversation libre où ils expliquent leur métier et leurs missions au quotidien.

Contenus multimédia (intégré dans la page):

https://www.youtube.com/watch?v=WDyCfF_hgfA&ab_channel=LaFabriqueRH

Pour en savoir plus :

Chaîne Youtube du projet :

<https://www.youtube.com/channel/UCVXvAUD4Xi1cF49dF-IBwbq>

Compte Twitter : <https://souslebonnet.fr/>

Nom projet : Booste ta fonction publique

Objectif : Intégrer la fonction publique tout en préparant un concours

Problème : De nombreux postes ne sont pas pourvus en Ile-de-France, et ceux qui le sont présentent une forte rotation. Pourtant de nombreux jeunes diplômés peinent à trouver du travail et pourraient se diriger vers la fonction publique.

Solutions : Création d'un contrat régional d'intégration qui permet à une personne de bénéficier d'une préparation complète au concours tout en recevant un salaire pour l'occupation d'un poste vacant depuis longtemps.

Contenus multimédia (intégré dans la page):

https://www.youtube.com/watch?v=xSoxMxHiH4I&ab_channel=LaFabriqueRH

Nom projet : ATTRACT-IdF

Objectif : Diagnostiquer les problèmes d'attractivité pour y remédier

Problème : La direction interrégionale des douanes d'Ile-de-France est confrontée à une forte vacance des postes et un fort taux de rotation.

Solutions : Création d'un kit méthodologique permettant aux structures d'établir un diagnostic de leur attractivité.

Contenus multimédia (intégré dans la page):

https://www.youtube.com/watch?v=onWP7YDlvOw&ab_channel=LaFabriqueRH

Bien-être au travail

Nom projet : Mur de l'humeur

Objectif : Exprimez-vous aujourd'hui pour améliorer demain ensemble

Problème : L'objectif du projet est d'améliorer le bien-être au travail des agents en leur offrant un moyen de s'exprimer et d'être écoutés. Il vise à désamorcer les crispations et tensions internes par une meilleure communication.

Solutions : Création d'un baromètre quotidien de l'humeur : le « mur de l'humeur ». C'est un cadre d'expression quotidienne de l'humeur des membres d'une structure. Le projet inclut un suivi régulier de ces expressions et une démarche d'analyse des informations qui en ressortent, afin de proposer des pistes d'amélioration.

Pour en savoir plus : Ce projet est testé et approuvé.

Il a été expérimenté avec succès depuis juin 2018 à la direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE).

En collaboration avec la start-up Zest Me Up, il est aujourd'hui testé auprès des 700 agents publics présents sur le site le site du Ponant (4 services déconcentrés, dont la préfecture de région d'Ile-de-France, préfecture de Paris) !

Télécharger la brochure [Lien :

https://drive.google.com/file/d/1Vh3KQ_d5ikUR8TpC42hGXzG2NT6smZXZ/view?usp=share_link]

Nom projet : Coco Passion

Objectif : Coco passion, c'est de la connaissance, de la compétence et de la passion !

Problème : Les réorganisations successives dans l'administration ont créé des ruptures et un sentiment d'isolement renforcé par une gouvernance en tuyaux d'orgue. Les agents souffrent d'une absence de liens entre les services.

Solutions : Création d'une plateforme numérique, où chaque agent peut proposer des événements, des activités et explorer les compétences et connaissances de ses collègues.

Contenus multimédia (intégré dans la page):

https://www.youtube.com/watch?v=bBizoAeX2m8&ab_channel=LaFabriqueRH

Nom projet : Mov'Action

Objectif : Dispositif sportif préventif gamifié sur le lieu de travail

Problème : Les agents de l'état sont de plus en plus sédentaires dans l'exercice de leurs fonctions en présentiel ou en télétravail. Cela génère des maladies musculo-squelettiques qui peuvent entraîner parfois une incapacité au travail.

Solutions : la solution indiquée sur le site est la même que celle du projet Coco Passion : avez-vous un autre texte

Contenus multimédia (intégré dans la page):

Compétences et gestion RH

Nom projet : COMFOR

Objectif : Des entretiens professionnels qui accompagnent le projet de l'agent

Problème : L'entretien professionnel, tel qu'il est conçu, pose des limites aujourd'hui tant pour l'agent, que le manager et l'administration. Sa portée apparaît comme limitée sur le plan managérial et des critères d'évaluation.

Solutions : Création de deux échanges distincts, dont la périodicité peut être déterminée par l'agent et le manager :

- d'une part, un échange d'évaluation des compétences
- d'autre part, un échange professionnel et de formation

Pour en savoir plus : Venez tester ! Les grilles d'entretien pour les deux nouveaux formats d'entretien sont désormais finalisées.

Nom projet : Ma Tribu

Objectif : 1 demande, 2 clics, 1 réponse pour le reporting RH

Problème : Les outils de pilotage RH manquent d'unicité dans leur structure. Le projet a été initié par la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) du Val d'Oise et accompagné par la Fabrique RH.

Solutions : Création d'un outil de reporting RH qui centralise l'ensemble des données nécessaires à la gestion RH quotidienne dans un fichier tableur recensant divers entrepôts de données : structure, identité, contacts, situation familiale, carrière, mobilités, GPEEC, entretiens professionnels, formations, congés, santé, ...

Contenus multimédia (intégré dans la page):

Pour en savoir plus : Télécharger le guide utilisateur [lien vers Ressources / Fab Challenge]

Egalité professionnelle

Nom projet : Quinze Pourcent

Objectif : Lutter contre le sexisme ordinaire dans la fonction publique

Problème : Dans la fonction publique, les femmes gagnent encore 15 % de moins que les hommes (Dgafp), alors même que l'égalité de tous est une valeur centrale de notre République ainsi qu'une priorité européenne et gouvernementale.

Solutions : Création d'une web-série d'un format de 3 min ouvrant sur un échange avec le public via un appel à réactions/témoignages avec une redirection vers la documentation existante sur la question.

Contenus multimédia (intégré dans la page):

https://www.youtube.com/watch?v=tWve_z8qBdc&embeds_euri=https%3A%2F%2Fia-fabrique-rh.wixsite.com%2F&feature=emb_logo&ab_channel=LaFabriqueRH

Pour en savoir plus :

Visionnez la web série :

https://www.youtube.com/playlist?list=PLFwucoY3Zv98H93PXYAm4UGWSJBcZ7M_v

Compte Twitter : <https://twitter.com/QuinzePourcent>

Innovation managériale

Nom projet : Welcome Manager

Objectif : Un agent bien accueilli est un agent heureux et qui reste !

Problème : La région d'Île-de-France souffre d'un déficit d'attractivité et peine à fidéliser ses agents. L'intégration de nouveaux agents dans un service est un enjeu important pour l'innovation managériale. De cet accueil dépend en effet la première impression de l'agent sur son nouveau service.

Solutions : Création d'un poste de « welcome manager » dans les services, c'est-à-dire un agent chargé d'accueillir les nouveaux arrivants et de faciliter leur intégration au sein de l'équipe en constituant pour eux un individu ressource vers qui se tourner lorsqu'ils débutent dans la structure.

Contenus multimédia (intégré dans la page):

https://www.youtube.com/watch?v=pkZRBzNsHok&ab_channel=LaFabriqueRH

Pour en savoir plus : Le projet est expérimenté à la préfecture d'Ile-de-France. Cela a été l'occasion pour l'équipe de Welcome Manager d'élaborer différentes ressources, que vous pouvez télécharger :

- une fiche réflexe, avec toutes les actions à prévoir pour assurer l'accueil du nouvel arrivant : logistique, kit d'accueil, information du service...[Lien vers Espace Ressources]
- un cas d'usage de la méthode :
<https://www.modernisation.gouv.fr/temoignages-et-retours-dexperience/comment-la-prefecture-de-region-ile-de-france-realise-un>
- un kit de survie pour les nouveaux arrivants au Ponant [Lien vers Espace Ressources]

Nom projet : Pro Bono

Objectif : Inciter et faciliter la mise en œuvre du mécénat de compétences

Problème : L'engagement associatif et/ou citoyen est jusqu'ici tenu à l'écart du monde professionnel : les agents qui s'y consacrent, peu nombreux, le font sur leur temps personnel et doivent faire face à de fortes contraintes pour organiser leur mobilisation.

Solutions : Le projet a pour vocation de faciliter et de valoriser l'engagement des agents d'une structure dans des activités associatives / citoyennes. Cela passe non seulement par la reconnaissance de ces activités dans le cadre professionnel, mais aussi par l'aménagement de jours ou créneaux dédiés.

Ce projet apporte des bénéfices pour tous :

- Pour le manager



Accroître l'employabilité des équipes

- ✓ En leur permettant de développer ou de révéler de nouvelles compétences, valorisables par la suite dans leurs missions
- ✓ En utilisant le projet comme un outils de formation



Faire évoluer l'image des services

- ✓ En tant qu'équipe précurseur du projet, vous vous valorisez et vous démarquez au sein de l'île de France par un projet innovant.



Soutenir l'action du service public

- ✓ En augmentant l'ancrage avec les associations locales
- ✓ En utilisant les compétences des agents déployés auprès des associations pour les aider à effectuer les démarches publiques ou pour aller plus loin dans l'action du service public.



Augmenter l'attractivité des services

- ✓ Notamment auprès des jeunes diplômés qui sont particulièrement sensibles aux enjeux associatifs et à la polyvalence des tâches

- Pour le bénéficiaire



Mettre à disposition vos compétences

- ✓ Pour réaliser des missions au service d'une association locale, dans un autre cadre que celui dans lequel vous travaillez habituellement
- ✓ Pour permettre à ces associations de se développer plus rapidement



Développer de nouvelles compétences

- ✓ En collaborant avec les associations, pour vous épanouir dans d'autres domaines que ceux dans lesquels vous travaillez habituellement et accroître votre employabilité



Renouer du lien

- ✓ Avec le tissu associatif local
- ✓ Avec le terrain si vous n'en avez pas l'occasion tous les jours



Rencontrer d'autres agents

- ✓ Dans d'autres services qui, comme vous travaillent pour le bien être collectif et sont engagés associativement
- ✓ Pour échanger et valoriser vos expériences associatives

Contenus multimédia (intégré dans la page):



Pour en savoir plus : Trouvez ici les modalités pratiques et juridiques de mise en place de Pro Bono : Modalités pratiques du mécénat de compétences

Espace de travail

Nom projet : Espace de travail Etap

Objectif : Réinventons l'Espace de Travail des Agents Publics !

Problème : On constate une pénurie d'espaces de travail collaboratifs pour développer de nouvelles manières et méthodes de travail.

Solutions : Ouvrir le tout 1er espace de co-working à destination de tous les agents publics franciliens: nomades, en télétravail ou membre d'une équipe projet.

Contenus multimédia (intégré dans la page):

https://www.youtube.com/watch?v=xu-8qQ_7QS4&ab_channel=LaFabriqueRH

Pour en savoir plus : Lauréat du fonds d'innovations RH (FIRH) 2019 et l'appel à projets du programme d'investissements d'avenir (PIA) « environnement de travail numérique de l'agent » (ETNA), le projet a été co-construit avec un panel d'agents publics volontaires issus d'une trentaine d'administrations. Le nouvel espace a ouvert ses portes le **19 octobre année dans le 9ème arrondissement de Paris** et est accessible gratuitement à tous les agents publics franciliens.

Pour réserver ou pour plus d'information, découvrez notre site : [lien vers site Etap]

Intéressés ou engagés dans une démarche similaire ?

Découvrez notre webdocumentaire :

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLFwucoY3Zv98U64Jz9K8pNsaMb6pZ4Ct->

Télécharger notre kit méthodologie : [Lien vers Espace Ressources]

Inclusion

Nom projet : Indi'Carr

Objectif : Construire une méthodologie de diagnostic carrière des agents en situation de handicap

Problème : Objectiver la situation des agents en situation de handicap au regard de la carrière dans la fonction publique et co-construire avec les collectifs de travail et les services RH concernés des solutions adaptées aux problèmes identifiés.

Solutions : Construction d'une méthodologie de diagnostic transposable aux 3 fonctions publiques composée d'un référentiel d'indicateurs pertinents (indicateurs quantitatifs et leur analyse) et de personae (qui synthétiseraient les attentes et besoins des agents en situation de handicap).

Nom projet : Les Uns Visibles

Objectif : Mettre en place le 1er réseau d'agents en situation de handicap

Problème : On constate une absence ou un manque de relation des agents en situation de handicap entre eux et/ou avec un professionnel.

Solutions : Création d'un contrat régional d'intégration, qui permet à une personne de bénéficier d'une préparation complète au concours tout en recevant un salaire pour l'occupation d'un poste vacant depuis longtemps.

Télétravail

Nom projet : Solution pour déconstruire les préjugés sur le télétravail

Objectif : Solution pour déconstruire les préjugés sur le télétravail

Problème : Ce projet vise à faire évoluer les préjugés et les perceptions sur le télétravail.

Solutions : Proposer une solution immersive avec des modules ludiques permettant de déconstruire les préjugés sur le télétravail et d'apporter les réponses au collectif de travail.

Ajouter le document REX des Fab'Challenges (canva)