Retours sur la soirée

Les jeunes agents publics de demain

C’était le vendredi 16 mars dans les locaux de Superpublic !

Intervenants

Emma Antropoli, Ministère des Armées

Thibaut Colling, Centre hospitalier d'Arras

Nicolas Da Rocha, Ministère de l'enseignement et de la recherche

Marine Choquin, Les explorateurs du numérique

Hela Ghariani, Etalab, Les Start up d'Etat

Cindy Kus, Laboratoire de l'innovation publique

Damien Zaversnik, La Cordée

Jean-Bernard Marchand, Forum des Jeunes du Québec

Julien Fischer, Atraksis

Sigrid Berger, Profilpublic

Baptiste Jallaud, Association des anciens élèves de l'Ira de Bastia

Habib Bekhti, EHESP Conseil

Anouchka Dybal, La Fabrique RH

Wandrille Jumeaux, Département de Seine-Saint-Denis

Jehane Bensedira, Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Marie Lafage, Caisse nationale des allocations familiales

Mathilde Bras, Etalab, les entrepreneurs d'intérêt général

Elodie Richir, Corpo Ibode

Pierre Bourdier, Marine Nationale

Clément Le Bras Thomas, DIRECCTE IdF

FONCTION PUBLIQUE

Rencontre FP21 : les jeunes fonctionnaires font marcher leur réseau

Publié le 20/03/2018 • Par Julie Krassovsky • dans : France, Toute l'actu RH

Fotolia everythingpossible

Réunis vendredi 16 mars à 18H30 dans les locaux de Superpublic, prêtés par la 27eme région rue de la Vacquerie à Paris, une centaine de jeunes agents publics avaient répondu à l'appel de l'association FP 21. Le thème de la soirée ? "Les jeunes agents publics de demain".

Dans une ambiance décontractée, entre tablées de chips, bonbons, boissons gazeuses et vin, des agents, issus de tous les versants de la fonction publique, étaient venus se rencontrer et surtout échanger chacun sur leur mission. Au menu de la soirée, l'association FP 21 (qui rassemble jeunes fonctionnaires et contractuels du secteur public) avait prévu l'intervention d'une vingtaine d'entre eux défilant les uns derrières les autres au rythme de 180 secondes par pitch.

Echanges d'expériences

Une organisation pleine d'énergie, débutée par Emma Antropoli du Ministère des armées qui a raconté, la voie haut perchée, de quelle façon son administration accompagnait les projets de reconversions professionnelles à travers le dispositif « défense mobilité ».

Après un jingle musical furtif ...

Emma Antropoli, Ministère des Armées

Je vais vous parler d'Antoine. Antoine est militaire, il a servi pendant 20 ans sur les théâtres d'opération en tant que photographe.

Photographe, c'est un des 400 métiers que propose le ministère des Armées qui compte 265 458 agents, militaires et civils.

Contrairement à ce que l'on peut croire, sur les 200 000 militaires que compte le ministère, 60% sont des contractuels.

Ainsi, lorsque les militaires veulent se reconvertir dans ses métiers "civils", ils peuvent faire appel au dispositif Défense mobilité. Il s'agit d'un outil innovant que propose le ministère des Armées et qui organise chaque année le retour à la vie civile de 14 000 militaires.

Défense mobilité ce sont plusieurs phases :
1. D'abord, Antoine a appelé un numéro vert pour se renseigner et s'inscrire dans le dispositif
2. Ensuite, il a participé à une réunion d'information où l'on apprend à faire un CV et une lettre de motivation. Quand on a été engagé dans les Armées depuis 20 ans, ce n'est pas forcément quelque chose d'évident
3. Antoine a eu un rendez-vous avec un conseiller personnalisé, qui va l'accompagner tout au long de son parcours à qui il a expliqué son projet : devenir journaliste.
4. Antoine doit maintenant faire un dossier de terrain pour concrétiser son projet. Il doit recueillir trois témoignages de journalistes sur leurs métiers. Ce dossier permet de se confronter à la réalité d'un projet professionnel et de jauger les motivations du candidat à la reconversion
4. Dernière étape : la formation ou le stage en entreprise pendant laquelle Antoine continue de percevoir sa "solde" (le salaire en langage militaire). Antoine est depuis six mois en stage à Ouest France, en tant que journaliste reporter d'images, avec plein de nouvelles perspectives.

Thibaut Colling, Centre hospitalier d'Arras

Je suis chargé de communication au centre hospitalier d'Arras et aujourd'hui je vais vous parler d'une initiative innovante que j'ai menée l'année dernière.

Tous les 6 mois, un hôpital reçoit une promotion d'internes en médecine qui viennent faire leurs armes dans le service de leur spécialité. Cela permet, en plus de parfaire leur formation de médecin, d'apporter une aide non négligeable à leurs collègues médecins.
C'est notamment le cas dans un service comme les Urgences qui reçoit chaque jour un nombre considérable de patients et qui demande du savoir faire et de la réactivité.

Le problème dans un hôpital comme celui d'Arras est qu'il est difficile d'attirer tous ces jeunes futurs docteurs dans notre établissement : petit établissement de santé, ville reculée etc.

La conséquence ? Des services débordés et des médecins pas franchement disponibles.

On m'a donc demandé de faire la promotion de notre établissement à destination de ces jeunes internes.

Alors, qu'est-ce qu'on a fait ? On est allé interroger plusieurs de ces internes pour leur demander pourquoi l'hôpital d'Arras était si peu attractif. Leur réponse : c'est le Noooooorrrd ! il fait pas beau, et puis Arras c'est une ville de campagne, y'a rien à faire etc etc. Tout un tas de préjugés qui ne sont pas souvent vérifiés. On a donc réalisé une vidéo pour leur prouver tout le contraire. Mais pour appuyer davantage notre message, on a décidé de rentrer dans leur jeu. Partir des 10 raisons de ne pas venir à Arras et finalement illustrer tout le contraire.

Par exemple : A Arras, il ne fait jamais beau. Bon ok, on a filmé le seul jour du mois durant lequel le soleil a fait son apparition mais c'est mieux que rien non ?

Au final, nous avons diffusé la vidéo une semaine avant la répartition des stages des internes et au bout de 48h, il avait déjà atteint les 20 000 vues sur facebook. Et l'effet recherché a fonctionné puisque nous avons eu une vingtaine d'internes de plus que d'habitude sur le semestre.

Et petite fierté personnelle, par cette action de communication qui au final aura atteint près de 70 000 vues sur facebook, on a eu le prix coup de cœur de la communication hospitalière décerné par la FHF.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

Nicolas Da Rocha, Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

J'ai choisi la fonction publique à l'issue d'un stage lors de mon bacpro. J'en ai fait 2 : un dans le secteur privé et un à la DGCCRF dans le secteur public. Si je fais le bilan de ces expériences je peux rentrer celle au Ministère de l'économie et des finances dans la catégorie « Révélation de l'année ». Plutôt que de travailler pour enrichir une société, je préfère être au service des gens, de l'intérêt général. La particularité de mon parcours si je peux me permettre, c'est qu'un an avant d'être recruté comme stagiaire à l'éducation nationale j'étais en classe de première baccalauréat professionnel gestion administration et pour l'anecdote ça n'a pas empêché une CPE de me demander mon carnet à l'entrée d'un lycée pour pouvoir rentrer lorsque j'étais venu faire une formation dans cet établissement. De passer du statut d'élève à celui de personnel administratif a été la plus formidable des expériences en ayant un regard neuf ça permet d'avoir une autre approche sur vos missions du quotidien. Ça part de la façon de communiquer avec les parents ou lycéens à être le secrétaire présent lors des pauses des élèves. Qui dans sa scolarité n'a jamais mis 3 jours pour trouver quelqu'un de l'administration pour ses problèmes de cantine ou de scolarité ?

Dans cet esprit jeun's, cette année je participe au Prix Impulsion du Ministère de l'éducation nationale. Ce prix amène les agents à imaginer seuls ou avec d'autres collègues des améliorations des outils de travail, d'organisation, ce qui permettra à l'administration d'être plus efficace pour donner une meilleure qualité de services aux usagers. A titre personnel je pense que ce "concours" devrait être étendu à toutes les administrations de l'État. Avec 2 autres collègues qui travaillent dans les directions du ministère, nous sommes sur un projet d'application pour dématérialiser certaines de nos procédures internes. Cela permettra d'économiser du temps puisque si les services avancent plus vite, le service rendu aux usagers sera meilleur et d'un point de vue écologique ça fera des économies de papier, aujourd'hui encore on imprime trop de papier juste pour signaler que l'on transfère X document ou une pour une simple notification. Si le projet que je mène avec mon équipe se concrétise, nous espérons qu'il sera étendu déjà à toute l'administration centrale, puis ensuite aux services déconcentrés et pourquoi pas aux autres ministères comme certaines applications du type SOLON ou CHORUS. Pour cette dernière, petit clin d'œil s'il y a des agents des finances dans la salle, mais promis ce n'est pas maintenant qu'elles vous feront un contrôle fiscal.

Marine Choquin, La Métropole du Grand Paris

La Métropole du Grand Paris, quèsaco ? Un OVNI territorial né le 1er janvier 2016 avec l'objectif d'adresser les enjeux de la zone dense, urbaine et contigüe. J'en cite quelques-uns : crise environnementale, résilience énergétique, inégalités sociales et économiques croissantes, crise du logement - et bien d'autres.

Pour ce faire la Métropole du Grand Paris rassemble 131 villes et 12 Etablissements Public Territoriaux.

Chargée du numérique et de l'innovation dans ce contexte complexe, ma mission est de trouver des réponses aux problèmes ainsi que des moyens pour s'emparer des nouvelles opportunités que génère la révolution numérique.

Comment assurer l'accès de tous au Très Haut Débit ? Comment mieux décider grâce à la donnée ? Que serait un fablab idéal - une fabcity rêvée ? Comment réagir face aux GAFA qui bousculent le domaine de compétence des acteurs publics ?

Pour construire des réponses collectivement que la Métropole du Grand Paris a lancé « Explorateurs du Numérique ».

Ce programme d'un an en chiffres c'est :

- **40 agents de collectivités du Grand Paris – tous services confondus.**
- **30 projets qui mettent l'innovation numérique au service de l'intérêt général et de la transformation de l'action publique.**
- **10 journées d'exploration pour expérimenter, partager, mutualiser et apprendre dans le domaine du numérique.**

Le programme commence début avril : j'ai hâte de vous présenter nos Thomas Pesquet du Grand Paris !

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

beta.gouv.fr

Hela Ghariani, Etalab, Les Start up d'Etat

Une Start-up d'Etat est une petite équipe autonome qui cherche à résoudre un problème précis dans la relation des usagers à l'administration grâce à une solution numérique.

Depuis 2015, l'Incubateur de la DINSIC a créé plus de 50 services publics numériques avec plus de 15 administrations partenaires. Le principe est simple : des agents publics témoins de problèmes dans la mise en œuvre de la politique publique pour laquelle ils travaillent, sont accompagnés de développeurs et d'un coach pour développer en 6 mois un premier service. En fonction des résultats obtenus en 6 mois, l'administration poursuit son investissement ou suspend le service, afin de ne financer que des services qui ont fait la preuve de leur impact.

Si vous aussi :
- vous êtes témoin d'un problème dans la politique publique à laquelle vous contribuez,
- si vous avez une idée de solution qui pourrait y répondre,
- et que vous êtes prêt à vous consacrer à sa réalisation pendant a minima 6 mois,

écrivez-nous à l'adresse contact@beta.gouv.fr.

Cindy Kus, Laboratoire de l'innovation publique

Le Lab iP, Quezaco ? Nous sommes une association apolitique, un espace de réflexions, d'échanges d'idées, de débats, et surtout d'expérimentations pour soutenir et encourager l'innovation au sein de la fonction publique en partant des agents. Ni lobby, ni think tank, nous sommes un regroupement de forces vives et motivées pour, en dehors des cadres, réfléchir à les dépasser.

Concrètement que fait-on ? En octobre dernier nous avons décidé de passer 2 jours enfermés sur une péniche amarrée sur les bords de seine et de la transformer en espace de co-working pour « les pirates de l'innovation ». Ce séminaire nous a permis de réfléchir sur les raisons qui nous ont poussé à rejoindre le Lab iP mais également sur les raisons pour lesquels nos membres nous ont rejoint et surtout sur ce que nous n'étions pas.

Ce premier constat effectué, nous nous sommes ré-interrogés sur le concept même du Lab. De quoi avons-nous besoin ? Quelle offre de service pourrions-nous proposer ? Devons-nous continuer certaines expérimentations ?

En phosphorant autour des objectifs du Lab iP, le mot « incuber » nous a clairement tapé dans l'œil et l'idée d'intrapreneur public a commencé à se dessiner…Là où finalement nous nous sommes projetés dans l'idée d'un Lab iP incubateur nous nous sommes rendu compte que nous le faisions depuis le début. En effet, qu'il s'agisse du Tutorat, des Devine qui vient dîner ?, des After'Lab ou encore des ateliers P2P (pair à pair), nous avons échangés entre membres, prototypé, testé, modifié et finalement nous nous sommes lancés et avons lancé des preuves de concept. Déjà plusieurs projets ont été incubés avec des réussites et d'autres qui sont de futures réussites.

Creusant sur cette idée d'incubateur et en fonction de nos expériences, nous avons adopté le point de vu d'un intrapreneur pour en dresser son parcours et nous avons travaillé sur les propositions de valeur ajoutées que pourraient apporter le Lab dans ce parcours.

Après toutes ces réflexions, nous nous sommes aperçus que le Lab iP, il avait besoin de ses 2 jambes pour marcher : La gauche qui expérimente, qui teste et qui tente de nouvelles expérimentations et La droite qui capitalise, qui échange et qui diffuse.

Damien Zaversnik, La Cordée

La Cordée est une association de promotion de la diversité sociale dans les secteurs public et para-public.

Créée à l'initiative d'anciens élèves de la classe préparatoire égalité des chances de l'ENA, elle rassemble des cadres des trois fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, du para-public et du privé, ayant en commun une trajectoire positive d'ascension sociale.

Créée officiellement en octobre 2016, La Cordée a mis au coeur de son projet une ambition concrète pour l'égalité des chances. Face aux inégalités sociales et à un système éducatif qui échoue à les résorber, La Cordée porte un projet positif, celui de laisser à chacun la chance de maîtriser son avenir et de dépasser ses préjugés.

Le secteur public peut être un véritable "levier" de mobilité sociale: par la diversité de ses métiers, la richesse de ses carrières, la fonction publique constitue un vecteur puissant de promotion sociale.

Notre responsabilité associative est de veiller à ce que le principe d'égal accès aux emplois publics vive en actes.
La Cordée agit en ce sens par la lutte contre l'inaccès à l'information sur les concours et métiers publics, la défense des dispositifs intégrés aux écoles du service public, l'accompagnement offert aux jeunes s'y préparant ou s'y trouvant en scolarité, l'interpellation des décideurs publics et des grandes administrations, etc.

La Cordée est une initiative d'une nouvelle génération d'agents publics engagés dans la vie citoyenne. Il s'agit de contribuer, modestement mais activement, à relever le défi immense de l'égalité des chances.

Jean-Bernard Marchand, Forum des Jeunes du Québec

Le Forum se donne pour objectif d'être le lieu de réseautage et de réflexion privilégié des jeunes fonctionnaires et un intervenant incontournable au regard des grands enjeux de la fonction publique ».

Le Forum des jeunes de la fonction publique québécoise a été créé à l'automne 1997 par une dizaine de jeunes employés de la région de Québec. Il a débuté ses activités en janvier 1998. La mise sur pied du nouveau regroupement visait à combler l'absence d'organismes s'adressant particulièrement aux jeunes employés de l'État. Organisme sans but lucratif, le Forum regroupe des jeunes de 35 ans ou moins en poste dans la fonction publique, et ce, peu importe leur statut ou leur catégorie d'emploi.

Il contribuer activement à l'intégration et au développement des jeunes employés de la fonction publique, tout en favorisant leur participation à l'évolution de l'État.

Pour répondre aux besoins d'intégration, de participation et de formation des jeunes employés du gouvernement, le Forum s'est fixé certains objectifs :

- **donner la possibilité aux jeunes d'élargir leur champ de connaissances sur la fonction publique québécoise;**
- **permettre aux jeunes de développer et de maintenir des liens avec des collègues de différents ministères et organismes;**
- **consulter les jeunes sur différents sujets les concernant.**

Julien Fischer, Atraksis

Quand vous rentrez à l'école nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers et que vous regardez autour de vous,

Il y a principalement des hommes, vous apercevez 2 à 5 femmes seulement sur des promotions de 48. Pour les hommes, un profil type : Quand vous faites sortir ceux issues de la filière interne, ceux sortant des cursus en hygiène et sécurité ou en gestion des risques. Vous vous sentirez bien seul dans l'amphithéâtre.

Est-ce bien raisonnable de rester dans ce modèle dans une société moderne ?

Partant de ce constat ATRAKSIS est né par une poignée de jeunes officiers voulant diversifier ces profils. Car pour nous, et c'est une réalité, notre profession doit innover pour répondre aux demandes de la population. Il ne peut pas y avoir d'innovation sans diversité.

ATRAKSIS va donc dans les universités et les salons étudiants pour promouvoir notre métier si apprécier et pourtant si méconnu.

- **Savez-vous par exemple qu'une jeune femme de 22 ans peut diriger une caserne de 100 hommes ?**
- **Savez-vous que les sapeurs-pompiers sont des acteurs importants pour les élus locaux, les représentants de l'état et les services partenaires ?**

Autre défi pour ATRAKSIS, intégrer ces nouveaux profils en sensibilisant nos institutions.

En faisant évoluer les modes de recrutement et en prenant conscience de la nécessité d'avoir des profils diversifiés pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Permettez-moi de conclure et de reprendre une phrase de Victor Hugo en changeant la conjugaison d'un verbe pour les circonstances.

Chers collègues, OSONS, LE PROGRES EST A CE PRIX

PROFIL PUBLIC

Sigrid Berger, Profilpublic

A l'heure où le « fonctionnaire bashing" est à la mode, Profil Public entend réenchanter le service public. L'idée de Profil Public est de rendre le service public plus attractif pour attirer les meilleurs candidats.
Comment ? Grâce à profilpublic.fr, une plateforme d'emploi pour découvrir le service public autrement.

Concrètement, Profil Public propose à chaque institution publique d'avoir sur profilpublic.fr une page employeur pour promouvoir ses atouts, son équipe, ses projets phares. Le service comprend également de la publication de leurs offres d'emploi. Profil Public accompagne les institutions publiques à développer leur propre marque employeur et aide les candidats à découvrir le service public, ses métiers et à se projeter sur un poste.

Plus globalement, Profil Public a aussi l'ambition de contribuer au développement de la marque employeur du « service public ». Les clichés sur le service public vont de pair avec une méconnaissance de ce secteur. Il s'agit de faire découvrir de l'intérieur les services publics et le travail des fonctionnaires pour balayer ces idées reçues.

« Make « service public » great again ! 💪

Baptiste Jallaud, Association des anciens élèves de l'Ira de Bastia

La fonction publique de demain c'est le décloisonnement, la mobilité et, espérons-le, la solidarité entre acteurs publics. Après trois années d'existence, l'association des anciens de l'IRA de Bastia est un projet neuf à forte croissance qui s'inscrit dans la logique de l'interministérialité. En promouvant les échanges, l'entraide, les relations et solidarités entre pairs, l'association des anciens se met au service de cette fonction publique du 21ème siècle. Notre action est animée par deux axes :

I/ Le premier axe est la volonté de permettre le décloisonnement tant structurellement que géographiquement

A ce jour, nous comptons un réseau de 70 référents structures et géographiques présents dans nombre d'administrations d'Etat. En effet, en partenariat avec l'école de formation, l'association met en relation les stagiaires avec les référents des lieux de stage puis, lors de la prise de poste, avec les référents des structures d'affectation. Vous l'aurez compris, l'objectif est de permettre un accueil rassurant et une transmission de pair à pair. Depuis 2017, nous œuvrons avec les associations des IRAs de Lille et de Lyon afin d'étendre ces dispositifs à l'ensemble du territoire national et donc à fédérer la totalité de la communauté des attachés d'administration. Par ailleurs, pour donner corps à l'interministérialité et favoriser la mobilité, nos membres reçoivent deux fois par mois des informations professionnelles. En 2017, grâce à ces échanges plus de 100 fiches de postes dans des domaines variés ont été publiées. À présent, nous souhaitons développer la mutualisation de compétences et de retours d'expériences, au cœur de la fonction publique du 21ème siècle. Enfin, pour créer du lien nous sommes convaincus que les activités annexes au professionnel sont essentielles : c'est pourquoi nous organisons notamment un Gala annuel dont la dernière édition en décembre 2017 a réuni 500 cadres de la fonction publique ainsi que de nombreuses activités sportives et culturelles à Paris comme en région.

II/ Notre seconde grande conviction est qu'œuvrer pour la fonction publique de demain, c'est aussi la valoriser pour attirer les fonctionnaires de demain

D'une part, parallèlement à notre communication dématérialisée, chaque numéro de notre magazine, le « canard attaché », met en valeur des acteurs publics dans la rubrique « portraits d'anciens ». D'autre part, après avoir mené, depuis deux ans, des initiatives d'information et de formation auprès de candidats aux concours, nous venons de signer une convention nationale avec les instituts de préparation IPAG et CPAG. Ces actions prennent d'autant plus de sens auprès des publics, notamment défavorisés, ayant peu accès à ce type d'information, ce qui motive notre volonté d'ouverture à de nouveaux publics.

Voilà notre idée de la fonction publique de demain, une fonction publique de l'entraide et du partage dans l'intérêt de tous.

EHESP CONSEIL
Un regard neuf sur vos organisations

Habib Bekhti, EHESP Conseil

EHESP Conseil est une association à but non lucratif administrée par des professionnels en formation à l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP), qu'ils soient élèves Directeur d'hôpital, Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, Directeur des soins, Inspecteur de l'action sanitaire et social, Attaché d'administration hospitalière, etc.

Inscrite dans une démarche de consulting, EHESP Conseil propose à l'ensemble des acteurs du secteur sanitaire et social des prestations variées : étude financière, audit organisationnel, conseil juridique ou encore mise en œuvre d'une opération de communication.

Ce que nous vous offrons :

- **Un regard neuf sur le dossier que vous nous confiez**
- **Des perspectives croisées par l'atout de l'inter-professionnalité**
- **Un travail sérieux et approfondi, garanti par la longue expérience de l'association et le soutien actif de l'EHESP**
- **Une approche individualisée, spécifique à chaque mission**

Anouchka Dybal, La Fabrique RH

La Fabrique RH est le laboratoire d'innovation publique porté par la préfecture d'Ile-de-France. Il a pour vocation de permettre à des équipes d'agents publics interministérielles de concrétiser leurs idées, de développer ces projets, puis de les diffuser afin qu'ils soient expérimentés dans des services volontaires. Tous les agents, de toutes les fonctions publiques, sont les bienvenus !

Ses principes sont :

- **le volontariat : des agents volontaires participent à ces projets sur leur temps de travail ;**
- **la mixité : les agents de toute l'Ile-de-France, des trois fonctions publiques, et de tous niveaux hiérarchiques sont invités à participer ;**
- **la liberté des échanges : le laboratoire dispose d'un espace dédié hors des murs de la préfecture de région, à la Station F (plus grand campus de start-up au monde), afin que les agents puissent accéder à un tiers lieu où échanger librement ;**
- **l'intelligence collective : les solutions trouvées ont été conçues par les équipes.**

Nous accompagnons actuellement 5 projets sur le bien-être au travail et l'innovation managériale.

Désormais âgée d'un an, La Fabrique RH a lancé un appel à candidatures afin de trouver sa prochaine promotion de projets. Les agents volontaires seront invités à un hackathon qui les aidera à constituer des équipes, et à définir leurs projets sur les thématiques de l'attractivité, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la convivialité au travail.

A l'issue du hackathon, un jury sélectionnera les 3 projets accompagnés au titre de la deuxième promotion de La Fabrique RH. Ils recevront un financement et seront accueillis pendant un an dans notre espace à Station F.

Pour en savoir plus : http://lafabriquerh.wordpress.com

Wandrille Jumeaux, Département de Seine-Saint-Denis

Ce soir, j'ai envie de vous raconter une belle histoire. Pas tellement qu'elle soit épique ni romantique, mais elle est inspirante – et puis j'y participe. Il était une fois un Département un peu particulier, pas le plus riche ni le plus favorisé, mais néanmoins au cœur des dynamiques métropolitaines à l'œuvre en IDF, qui se lance le défi d'être au rendez-vous des prochaines décennies. Il décide de se lancer, dans une démarche prospective, un peu à la manière de la Région NPDC (avec sa stratégie de résilience élaborée avec Jeremy Rifkin) et d'autres territoires en France (comme Strasbourg ou Annecy). "*Demain ne sera pas comme hier. Il sera nouveau et il dépendra de nous. Demain est moins à découvrir qu'à inventer*" a écrit Gaston Berger, considéré comme le père de la prospective. Pour les non-initiés, agir en prospective, c'est étudier et anticiper les évolutions de la société (tendances lourdes et signaux faibles) pour élaborer des scénarios et choisir des actions qui permettent de relever au mieux les défis de la décennie. En l'occurrence, ceux de la Seine-Saint-Denis sont majeurs pour notre devenir à nous Franciliennes et Franciliens : réussir les JOP 2024 et contribuer positivement à l'émergence d'un Grand Paris, plus attractif, plus juste d'un point de vue social et plus durable, d'un point de vue écologique/environnementale. Sur ces 2 défis, le Département veut faire bénéficier sa population et son territoire des opportunités de développement offertes par la métropolisation et la tenue des JOP. Il s'agit d'incarner concrètement des valeurs de solidarité et une exigence de développement, humain / économique et durable. Le tout en embarquant ses agents, les 8 000 agents du service public départemental. Ce n'est pas une mince affaire !

Comment faire ? Par un projet d'administration volontariste, construit autour d'une démarche prospective, qui s'appelle *Investissons l'avenir* ! (et dont je suis l'un des animateurs). Il traduit une ambition énorme, pour les habitants et citoyens, d'améliorer de la vie, aujourd'hui et demain, dans un contexte de baisse des dotations. *Investissons l'avenir* explore les futurs possibles, élabore des scénarios et nous a conduit à choisir 20 actions concrètes pour relever les défis stratégiques qui s'offrent à nous : pour l'inclusion numérique et l'ouverture des données publiques, (portail open date + évolution des aides à la mobilité, PAM) ; pour la qualité et de l'efficacité du service public, à travers la simplification de procédures et démarche et l'amélioration de la relation usager (design de service, attente active avec un Robot) ; pour l'avenir des métiers, en pleine transformation (mieux accompagner les agents) ; pour l'avenir des politiques publiques, à l'heure du numérique, du coworking, de l'ubérisation, du Grand Paris Express et des JOP 2024 (à développer). S'il est encore un peu tôt pour faire le bilan, le géographe Martin Vanier nous a prévenu : la maturation n'est pas toujours perceptible au début. "Parfois la prospective, c'est l'inoculation d'un principe dont il en reste toujours quelque chose." Raison pour laquelle le Département forme ses agents à la prospective. Ceci afin de construire autour de 2 piliers chers à Philippe Durance (expert Prospective au CNAM) -> adopter une perspective de long terme et offrir des controverses, pour éclairer, choisir et construire notre avenir.

Marie Lafage, Caisse nationale des allocations familiales

Un chiffre : 6,3€. C'est un petit chiffre, 6,3€. Mais il est d'une grande valeur : sur 100 euros versés par la Branche famille, 6,3€ le sont à tort, parce que les données déclarées par notre public ne sont pas justes. C'est un point capital : dans notre système déclaratif, c'est exclusivement sur ces données déclarées par les allocataires que nous nous fondons pour octroyer les droits. Or, des prestations, on en verse pour près de 75 milliards d'euros chaque année, dont près de 5Md€ à tort. Pourtant, vous connaissez le contexte : une contrainte budgétaire forte, qui s'accommode de moins en moins de ces dépenses erronées. Alors face à ces constats, nous avons deux choix : 1/ Considérer que notre administration, la Branche famille, fait tout bien : les bénéficiaires déclarent mal parce qu'ils ne comprennent pas, ou ne veulent pas comprendre. 2/Choix 2 : essayer de comprendre pourquoi notre public nous délivre des informations erronées, qui conduisent à ces 6,3€. Vous devinez notre parti pris : on essaye de comprendre.

Quels enseignements ? Ils semblent évidents, mais ça va mieux en le disant, et surtout en l'étayant et c'est ce que nous avons fait en enquêtant sur le terrain. La plupart des erreurs de déclaration sont involontaires : notre public n'a donc pas l'intention, en majorité à nouveau, de nous fournir des fausses informations. Notre public nous surestime : nos bénéficiaires sont persuadés que l'on sait tout d'eux, et que l'on pourra les corriger s'ils se trompent. Notre public nous identifie mal et nous confond avec d'autres administrations : le département, pôle emploi, l'assurance maladie, les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et vous tous qui êtes là, témoins de la diversité de nos administrations. Alors oui, il arrive qu'un de nos bénéficiaires soit persuadé de nous avoir donné un renseignement, alors qu'en réalité il s'était adressé à pôle emploi. Nous ne parlons pas le même langage que nos bénéficiaires. Quand un bénéficiaire reçoit de l'argent en trop de la Caf, on dit dans notre jargon qu'il a un indu. Mais quand on lui envoie une lettre pour lui en parler, le vocabulaire que l'on emploie varie : indu, rappel, trop-perçu, créance. Je vous mets au défi, vous qui êtes éclairés sur le sujet, de fournir une définition claire et distincte de chacun de ces mots ! Notre posture : la relation à notre public doit s'adapter à l'allocataire, en réponse à ces constats.

Alors, il ne s'agit pas de s'auto-lapider. Nous avons lancé le programme de prévention des indus parce que nous sommes persuadés qu'à chacun des constats dont je vous ai parlé, il existe des leviers. Et ces leviers ne peuvent être que construits à partir de ces constats, et testés auprès de notre public. Pour cela, on peut s'inspirer de ce qui existe déjà, ou ailleurs. La comparaison n'est pas aisée, mais parmi les exemples célèbres de nudge, une mouche dessinée dans le fond des urinoirs de l'aéroport d'Amsterdam. Résultat : le temps passé et les frais liés au nettoyage ont diminué de 80 % depuis. Guidés par la mouche, les hommes ont tendance à laisser les lieux plus propres. Qu'est-ce que cette technique nous enseigne ? Que l'on peut, de manière très simple, guider le comportement des individus en jouant sur les comportements sociaux. Le programme de prévention des indus s'y prête ! Toutes les actions seront conçues dans le cadre du réseau des 101 Caf et de la Caisse nationale. Leur conception s'appuiera sur le personnel de notre organisme : ce projet est aussi une opportunité managériale en interne : il permet de (re)penser la relation au public, d'interroger les habitudes, et de donner un cap. Evidemment, dans une orientation usager, toutes les actions seront expérimentées auprès de notre public : test auprès d'usagers, et mise en place d'une boucle d'amélioration continue. Et pourquoi pas imaginer par la suite, de véritablement interroger le public et recueillir ses propositions sur la prévention des indus !

Entrepreneur.e d'Intérêt Général

Mathilde Bras, Etalab, les entrepreneurs d'intérêt général

Le Programme « Entrepreneur.e d'Intérêt Général » a été lancé en 2016 par la Présidence de la République.

Le principe de ce programme ? **Constituer une promotion de talents extérieurs à l'administration, recrutés pour 10 mois, pour résoudre, par leurs compétences numériques d'exception et grâce aux données, des défis d'intérêt général, au sein des ministères.**

Ce programme est financé via le programme d'investissement d'avenir(PIA), dans le cadre du fonds « Transition numérique de l'Etat et modernisation de l'action publique »,

Une nouvelle manière de recruter des talents au sein de l'administration et de contribuer à la transformation numérique

Piloté par la mission Etalab, le programme poursuit deux objectifs :

- **développer l'innovation ouverte dans l'Etat : améliorer la connaissance par les administrations de nouvelles ressources et accélérer la capacité d'expérimentation et de modernisation de l'État ;**
- **favoriser l'engagement citoyen au sein de l'administration : ouvrir davantage l'administration aux initiatives d'intérêt général de la société civile et en les articulant avec l'action publique.**

Une deuxième promotion en 2018 : 27 entrepreneur.e.s, 13 défis

En mars 2017, il a été décidé la constitution d'une deuxième promotion de 25 à 30 Entrepreneurs d'Intérêt Général. La 2e édition de ce programme est financée à hauteur de 2,5 millions d'euros par le fonds du Programme d'investissements d'avenir (PIA) « Transition numérique de l'Etat et modernisation de l'action publique ».

Elodie Richir, Corpo Ibode

Bonsoir à tous, je viens vous parler d'une association très fraichement créée : corporation IBODE. Pour commencer : qu'est-ce qu'une IBODE ? c'est une infirmière de bloc opératoire diplômée d'état. Après les études infirmières de 3 ans, elle se spécialise par une formation de 18 mois. C'est un métier peu connu du grand public, nous sommes les petits bonhommes bleus ou verts cachés derrière chapeaux et masques au bloc à l'image de Grey's Anatomy ! Pourquoi avoir créé une nouvelle association ? Jusqu'alors, il n'existait qu'une seule association nationale d'IBODE (l'UNAIBODE), qui existe depuis une vingtaine d'année. Leur communication est avant tout axée sur l'image de l'IBODE. La diffusion d'informations, pratiques et techniques, était vécue comme insuffisante par les professionnels des blocs opératoires. Il n'existait pas de réel lien entre les IBODE et les diverses instances représentatives, ou nos sociétés savantes (HAS/ARS, sociétés expertes en hygiène etc…) ou encore avec le corps chirurgical. Nous disposons d'un site internet, d'un compte Facebook, Twitter et LinkedIn. Nous partageons donc sur toutes ces interfaces diverses actualités, telles que les communiqués de presse de notre ministère de la Santé, des articles de médias ou des publications scientifiques. Notre intérêt est uniquement porté sur la profession et sa valorisation. Corpo IBODE a été crée par des IBODE et pour les IBODE. Ce qui nous anime : 1/ le développement de la recherche IBODE, trop peu valorisée, les IBODE réalisent peu de publications, 2/ la mutualisation des connaissances et de l'expérience de tous (IBODE comme infirmiers) : nous proposons un support de libre-échanges via notre groupe Facebook qui compte 2450 membres. Il est possible d'aborder des sujets divers et variés : sur des techniques opératoires, les droits du salarié, les difficultés et questionnement de terrain, etc…3/ le partage de procédures opératoires, d'informations techniques et pratiques, 4/ la défense de la profession IBODE et sa reconnaissance (universitarisation et donc masterisation des études IBODE à la rentrée 2018).

Quels sont nos objectifs ? et surtout : en quoi cela est novateur ? *A court terme :* Nous voudrions développer des partenariats tant professionnels que professionnels. L'accès à la formation et l'information est essentiel pour nous. Malgré un accès très large sur internet à différentes sources, il est souvent compliqué de discerner les bonnes pratiques, et de sélectionner les bonnes informations.1/ Etablir une trame nationale de protocole pour les actes exclusifs 2/ Partager les travaux des IBODE (travaux de recherche, rédaction d'articles)3/ Répondre à l'ensemble des questionnements et des attentes des professionnels qui nous contactent, les mettre en relation avec des personnes ressources et experts dans un domaine. 4/ Proposer un accès gratuit aux revues / sites spécialisés 5/Communiquer avec les chirurgiens *A moyen et long terme :* mettre en place des partenariats (laboratoires, collèges de chirurgie, etc…), proposer des ateliers / journées de formation avec un accès gratuit. La gratuité des formations nous tient particulièrement à cœur, nous estimons que chaque professionnel doit avoir une possibilité d'accession à la formation. Développer la collaboration interprofessionnelle, avec les différents acteurs du bloc opératoire : l'équipe d'anesthésie (avec les IADE= infirmiers anesthésistes) et les chirurgiens. Instiller l'idée d'une équipe paramédicale du bloc opératoire, entre IBODE et IADE. Les Québécois sont d'ailleurs précurseurs sur les formations en soins infirmiers. La pratique des soins infirmiers est différente de la nôtre, mais nous pensons qu'il faut s'en inspirer notamment par leur concept de l'apprentissage et du travail collaboratif. Cette notion nous tient particulièrement à cœur, et nous souhaitons développer nos projets en ce sens.

Il ne reste plus qu'à… remonter nos manches et œuvrer tous ensemble, car seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin !

MARINE NATIONALE

Pierre Bourdier, Marine Nationale

Quand je suis arrivé à l'école « atomique », il y a trois ans, j'ai repris un stage de gestion de crise nucléaire.

Au début, on simule une crise. Tout le monde voit ce que c'est une crise : une situation anormale, inattendue, dangereuse, qui demande qu'on réagisse vite. Les stagiaires sont répartis dans différentes pièces, où ils jouent les différentes cellules de crise (locales, nationales, côté militaire, côté pouvoirs publics…).

Le but essentiel de l'exercice, c'est de faire communiquer les stagiaires entre eux, tout simplement… eh bien, je peux vous dire que ce n'est pas si simple que ça. Pour qu'ils partagent tous la même vision de ce qui se passe réellement en local, ils ont un vrai travail à fournir.

Le plus dur, vous savez, c'est d'apprendre à faire la part des choses entre ce dont on est sûr, ce qui est remonté du terrain, et les hypothèses qu'on fait.

Cet exercice de gestion de crise, avec deux adjoints de mon département qui se sont beaucoup impliqués dans le projet parce qu'ils ont vu à quel point il était intéressant, et avec plusieurs autres instructeurs de l'école qu'on a ponctuellement mis à contribution dans une dynamique complètement transverse, nous avons pu le développer. Un deuxième scénario d'exercice a été créé, qui implique une catastrophe naturelle (type Fukushima), puis un troisième, au profit d'étudiants civils de l'école d'ingénieurs de Cherbourg, un quatrième, qui se passe sur un sous-marin, pour les futurs opérateurs, etc.

Et en même temps, les salles de l'exercice de gestion de crise évoluaient aussi : les stagiaires peuvent faire des audioconférences, des caméras permettent de suivre chaque cellule. Avec des haut-parleurs, on peut diffuser un bruit de tremblement de terre, d'explosion ou de sirènes. Les observateurs de l'exercice sont en lien entre eux par talkies walkies…

On a pu développer tout ça parce que tout le monde se sent impliqué dans le projet, chacun apporte son idée, sa contribution… et puis aussi parce qu'on cultive une bonne et même une très bonne ambiance entre nous, au sein de l'équipe d'animation, qui est pourtant une équipe transverse ! Quand on se rassemble pour travailler autour du GESCRI, on déjeune ensemble, on prend un casse-croûte, chacun apporte un plat et on partage. Voilà, c'est un bon moment de convivialité et c'est à l'image de notre travail, participatif mais dirigé, et c'est aussi grâce à ça que ça marche.

Vous voyez donc qu'on a « innové », on a fait du « neuf » ; mais on n'a pas fait que ça : on a aussi « progressé », on a fait du « mieux ». Pour cela, il faut des qualités d'innovation et puis il faut de la mémoire : garder ce qui marche, le développer et réformer seulement ce qui ne marche plus.

Créer un territoire utopique : La 27e Région
Journée

casd
BANQUE P

casden
À LA CASDEN