

FORUM

DE L'ACTION PUBLIQUE

**ACTION PUBLIQUE 2022
EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE :**
Un forum autour de l'innovation managériale
les 1er et 2 février à Lille

ACTION PUBLIQUE 2022 EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE :

Un forum autour de l'innovation managériale les 1er et 2 février à Lille

Communiqué de presse

Dans le cadre de la réflexion nationale engagée sur l' « Action publique 2022 », le préfet de la région Hauts-de-France a organisé, en lien avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique, un forum régional autour de l'innovation managériale : « Comment favoriser la participation des agents à l'amélioration du service public ? », les 1^{er} et 2 février, sous le haut patronage du ministère de l'Action et des Comptes publics.

Après un premier forum territorial de l'action publique, Innovember, centré sur les usagers et les acteurs socio-économiques du territoire, et organisé à Euratechnologies à Lille, le 20 novembre dernier, ce second forum en région était destiné aux agents des trois versants de la fonction publique.

Dans un 1^{er} temps, ce 1^{er} février, la DGAFP et la plateforme régionale des ressources humaines (PFRH), a organisé, au centre de gestion 59, un atelier de co-construction avec 28 agents issus des trois versants de la fonction publique, toutes catégories confondues, invités à formuler des propositions innovantes pour rendre la fonction publique plus attractive.

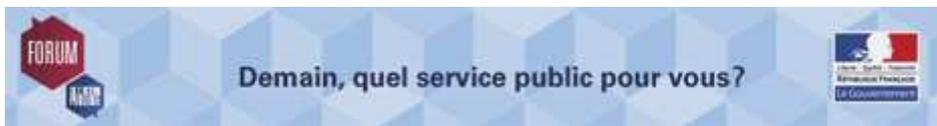
Dans un second temps, ce 2 février, en préfecture de région, une table réunissant des acteurs et des parties prenantes (un directeur des ressources humaines, un expert, un représentant du versant territorial, un directeur de centre hospitalier, un universitaire et un représentant du niveau fédéral belge en charge de la fonction publique) s'est tenue en présence d'élus du territoire, des préfetures de département, des chefs de service et des opérateurs de l'État en région, des représentants des fonctions publiques territoriale et hospitalière, des représentants des organisations syndicales, des élèves d'écoles de service public de la région et des agents publics des 3 versants.

Sommaire

Démarche, objectifs et calendrier du forum de l'action publique 2022	2
• Plateforme de consultation en ligne	3
• Une démarche territoriale	3
◦ De grands forums territoriaux ouverts à tous les acteurs de la société, usagers comme agents	3
◦ Des débats territoriaux à l'initiative d'élus	3
◦ 6 ateliers de co-construction dédiés aux agents publics et organisés par la DGAFP	3
◦ Une restitution nationale en mars 2018	3
La démarche territoriale en Hauts-de-France	4
• Les chiffres clés en Hauts-de-France	4
• Un atelier de co-construction sur le thème : « une fonction publique plus ouverte et plus attractive ou comment rendre la fonction publique plus attractive? »	4
• Un panel de 28 agents	5
• La restitution et la table ronde	6
• Intervenants de la table ronde	6

Démarche, objectifs et calendrier du forum de l'action publique 2022

A la demande du Premier ministre et du ministre de l'Action et des Comptes publics, une large consultation, intitulée « Forum de l'Action Publique », est ouverte depuis le vendredi 24 novembre 2017,



afin de recueillir jusqu'à la fin du mois de février, les propositions des usagers et des agents publics tant sur les missions du service public que sur la politique des ressources humaines dans la fonction publique.

Cinq thèmes sont plus particulièrement soumis à échanges lors de cette consultation: les missions et l'action du service public, l'ouverture et l'attractivité de la fonction publique, la dynamisation des parcours professionnels, la qualité de vie au travail, le management et l'innovation ainsi que le renforcement de l'offre de service ressources humaines. Ces cinq thèmes donneront lieu à des contributions selon deux modalités distinctes: d'une part, des échanges organisés sur une plate-forme numérique (www.forum-action-publique.gouv.fr), d'autre part la tenue d'événements organisés en régions pour mobiliser les agents présents sur tout le territoire.

L'action Forum de l'Action publique s'articule donc autour de plusieurs actions:

Plateforme de consultation en ligne

Cette plate-forme est ouverte à tous : usagers et agents <https://www.forum-action-publique.gouv.fr/>
A ce jour, près de 40 000 personnes s'y sont déjà connectées au plan national et l'ensemble des usagers (particuliers, entreprises, associations ...) et des agents sont invités à venir s'exprimer sur le service public de demain.

Une démarche territoriale

De grands forums territoriaux ouverts à tous les acteurs de la société, usagers comme agents

Les grands forums territoriaux de l'Action publique, organisés de décembre 2017 à février 2018 réunissent les acteurs territoriaux à partir d'un diagnostic partagé et d'une vision de l'avenir des services publics. Ils mobilisent des usagers des services publics, des représentants de collectivités territoriales, d'organisations syndicales, d'associations d'usagers, des représentants de services publics locaux, des membres du conseil économique et social régional, etc. Les dates et informations utiles relatives aux grands forums territoriaux de l'Action publique sont relayées dans la rubrique «actualités» de la plateforme www.forum-action-publique.gouv.fr.

Des débats territoriaux à l'initiative d'élus

Afin que chacun puisse se saisir de ce débat sur l'avenir des services publics et prendre en compte la spécificité de chaque territoire, des débats territoriaux de l'action publique pourront également être organisés à l'initiative d'élus dans leur circonscription.

Les élus seront invités à se saisir de la démarche et à organiser des réunions qui mobilisent leurs administrés et des acteurs du territoire autour de la question des services publics et de leur avenir.

Un kit d'animation sera mis à leur disposition afin de les aider dans l'animation de ces débats et leur restitution.

6 ateliers de co-construction dédiés aux agents publics et organisés par la DGAFP

Les préoccupations RH sont au cœur du chantier Action Publique 2022. C'est pourquoi il est fondamental d'écouter les aspirations des agents mais aussi d'échanger et de débattre sur les orientations prioritaires sur des thèmes concrets. Au-delà de cette consultation, des groupes de travail opérationnels ont vocation à approfondir ces thèmes et formuler des propositions concrètes.

Ainsi, des agents seront réunis pour imaginer des projets ou des outils innovants. Pour chaque atelier, 25 agents issus des trois versants de la fonction publique, toutes catégories confondues, en poste ou en formation initiale dans une école de service public, seront invités à formuler des propositions en matière de formation, qualité de vie au travail, d'investissement professionnel, d'évolution des métiers, de participation des agents à l'amélioration du service rendu aux usagers.

6 ateliers seront organisés en région sur une durée d'un jour et donneront lieu à une restitution le lendemain en présence du plus grand nombre (consulter la rubrique Actualités du Forum de l'Action publique).

Les ateliers seront organisés selon des méthodes de travail innovantes (inversions de rôle, mode projet accéléré, etc.) et seront l'occasion de produire des « livrables » différents, concrets et illustratifs.

La restitution de chaque atelier sera aussi l'occasion d'avoir un moment d'échanges, de rencontres, de débats avec des experts, et des praticiens notamment sous la forme de tables-rondes.

Les synthèses des ateliers et des débats tenus lors de chaque évènement régional RH seront mis en ligne sur la plateforme (rubrique Actualités)

Une restitution nationale en mars 2018

La démarche territoriale en Hauts-de-France

Les chiffres clés en Hauts-de-France

Quelques chiffres clés (chiffres 2015)

Fonction publique d'État en Hauts-de-France :
199 900 agents (139 700 NPDC + 60 200 Picardie)
 soit près de **42% de l'emploi public de la grande région** (45% au niveau national)

Fonction publique territoriale :
169 400 agents (119 600 NPDC + 49 800 Picardie)
 soit 35% de l'emploi public (34% au niveau national)

Fonction publique hospitalière :
110 700 agents (70 400 NPDC + 40 300 Picardie)
 soit 23% de l'emploi public (21% au niveau national)

En Hauts-de-France un atelier de co-construction sur le thème : « une fonction publique plus ouverte et plus attractive ou comment rendre la fonction publique plus attractive ? »

Un atelier de co-construction dédié aux agents publics et organisé par la DGAFP a eu lieu le 1^{er} février :

- Objectif : les préoccupations RH sont au cœur du chantier Action Publique 2022. Des agents se sont donc réunis pour imaginer des projets ou des outils innovants.
- 28 agents issus des trois versants de la fonction publique, toutes catégories confondues, ont été invités à formuler des propositions pour rendre la fonction publique plus attractive.
- ➔ Une journée de travail où 28 agents des 3 versants de la fonction publique et toutes catégories confondues se sont réunis autour du thème « **Comment rendre la fonction publique plus attractive ?** ».

Enjeux

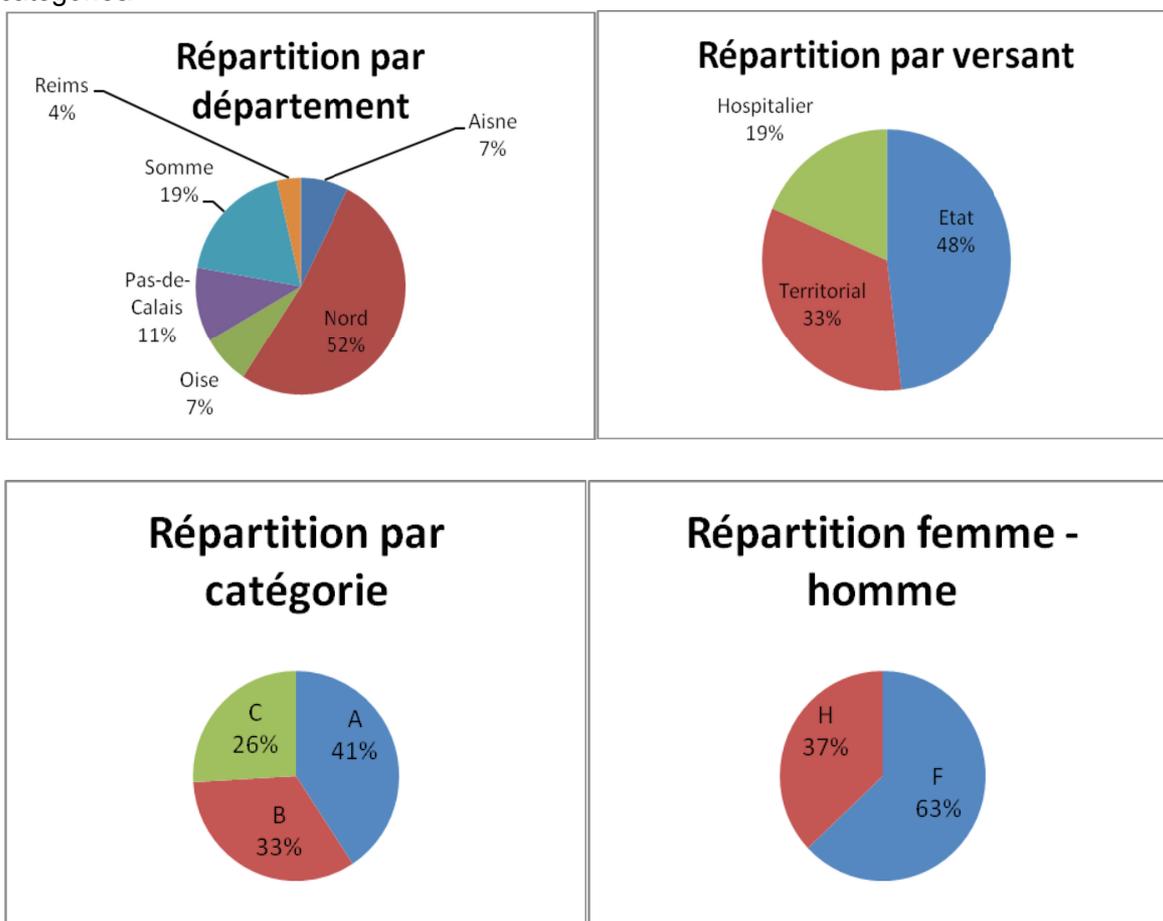
Si la fonction publique évoque avant tout des valeurs et un engagement des agents au service des citoyens, elle est aussi parfois perçue, sans doute à tort, notamment par les jeunes générations, comme trop hiérarchisée, trop impersonnelle et peu agile. La diversité des métiers de la fonction publique reste trop méconnue. Par ailleurs, l'enjeu de renouvellement et d'attractivité est particulièrement crucial, puisque les agents de la fonction publique restent en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (42 ans contre 40 ans pour le privé) et l'âge médian demeure plus élevé dans la fonction publique (43 ans contre 41 ans pour le privé), avec également des départs en retraite nombreux.

Pistes de réflexion :

Une image biaisée du quotidien des fonctionnaires et une communication insuffisamment efficace sur la diversité des métiers de la fonction publique, les processus de recrutements et les perspectives de carrières ? Une administration qui ne met pas suffisamment en avant, tant en termes de communication que sur le fond, sa capacité à innover ? Une administration où le système « pyramidal » classique et les modes d'encadrement des équipes et parfois la culture du « présentisme » correspondent moins aux attentes des nouvelles générations ? Des profils de carrière et de rémunération et une diversité des parcours professionnels parfois jugés moins intéressants que dans le secteur privé ? Une qualité de vie au travail insuffisamment prise en compte ?

Constitution du panel de 28 agents

La plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) a procédé à un appel aux volontaires via ses réseaux des 3 versants de la fonction publique et a veillé à une représentation de l'ensemble des territoires régionaux, de l'ensemble des versants, de l'ensemble des catégories.



La restitution et la table ronde

La restitution des travaux s'est déroulée le vendredi 2 février. A la suite, une table-ronde avec des acteurs et des parties prenantes (un DRH privé, un expert, un représentant du versant territorial, un directeur de centre hospitalier, un universitaire et un représentant de la fonction publique belge) s'est déroulée en présence d'élus du territoire, les préfets de département, les chefs de service et des opérateurs de l'État en région, des représentants des fonctions publiques territoriale et hospitalière, des représentants des organisations syndicales, des élèves d'écoles de service public et des agents publics des 3 versants.

Intervenants de la table ronde

- **Nadine Crinier**, directrice régionale, pôle emploi Hauts-de-France ;
- **Gérard Stark**, directeur général adjoint, CHU d'Amiens ;
- **Maëlle Renée**, directrice du service pilotage, organisation et modernisation (Pôle RH), Métropole Européenne de Lille ;
- **François Benchendikh**, universitaire enseignant-chercheur, directeur adjoint, directeur des études, Sciences Po Lille ;
- **Philippe Lamblin**, chargé de mission pour favoriser dans la région, avec l'appui de l'Etat et du Conseil régional, la convergence de l'offre et de la demande d'emploi;
- **Pierre Verougstraete**, Manager HR Services, Federal Public Service Policy and Support – Brussels :

La Belgique a la particularité d'avoir un organisme central chargé de mettre en œuvre la sélection et le recrutement de l'ensemble des fonctionnaires tant au niveau du pouvoir fédéral qu'au niveau des entités fédérées (régions et communautés), appelé Selor. Cet organisme est donc la porte d'entrée incontournable pour tout candidat désireux de faire une carrière au sein de l'administration publique quel que soit le niveau de la fonction. Pierre Verougstraete travaille pour cet organisme depuis plus de vingt ans et occupe actuellement la fonction de Managers Hr services, chargé de piloter les équipes qui procèdent aux recrutements et sélection pour nos clients. Ils ont développé par conséquent des stratégies, tant en termes de communication (employer-branding, utilisation des médias...) qu'en termes de procédures de sélection pour répondre aux besoins de leurs clients. Ils sont confrontés, comme tant d'autres, aux défis de la concurrence, aux aspirations de la jeunesse en termes de mobilité et flexibilité et à la complexité des fonctions. Ils mettent aussi une attention toute particulière à ce que la fonction publique soit représentative de la population au sens large (parité de genre dans les fonctions de managers, accès aux personnes d'origine étrangère ou présentant un handicap...).