

Conférence annuelle de l'emploi et de la gestion des ressources humaines : 5 décembre 2017



Bibliographie

L'innovation territoriale au service de la gestion des ressources humaines

Quelles pratiques innovantes en matière d'organisation et de management dans les collectivités territoriales ?

Dans un contexte de transformation, de modernisation du service public et de contraction des ressources financières, les réflexions autour des méthodes d'innovation organisationnelle et managériale, de la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail, suscitent un vif intérêt.

Sommaire :

I : Comment favoriser le changement par l'innovation

II : Regards croisés sur le télétravail

III : Comment faire du management un vecteur de prévention des RPS : la prise en compte de la qualité de vie au travail

IV : La démarche participative

V : L'intelligence collective

VI : Sensibilisation au codéveloppement

I : Comment favoriser le changement par l'innovation

Généralités

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la création d'un fonds d'innovation RH / Ministère de la fonction publique. - 2016

Résumé : Dans le cadre de la mise en place de la DRH de l'Etat, l'innovation en matière de ressources humaines devient une des priorités stratégiques du ministère de la fonction publique. Pour ce faire, un fonds de soutien à l'innovation est mis en place dont les modalités sont décrites dans cette circulaire. Les axes retenus sont les suivants : la mise en place de nouveaux modes d'organisation du travail, de management et d'acquisition de connaissance, la conduite du changement en matière RH, l'anticipation et l'étude des impacts RH ainsi que la prévention des risques professionnels et le bien être au travail.

Source : Site internet circulaire.gouv.fr, décembre 2016.- 10 p.

NOR : (RDFF16362621C)

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57185>

[Consulter la plaquette de présentation](#)

Bonnes pratiques de la gestion des ressources humaines : 2014-2015 / Ministère de la décentralisation et de la fonction publique. - Paris : DGAFP, 2015. - 92 p. - (Outils de la GRH)

Résumé : Ce recueil recense les bonnes pratiques, les démarches et les actions innovantes en matière de GRH présentées par les ministères à l'occasion des cycles 2014 et 2015 des conférences annuelles de gestion prévisionnelles. Fruit de l'émulation des services RH autour de projets d'amélioration et de modernisation des prestations RH, ces bonnes pratiques pourront ainsi constituer de précieuses ressources et des leviers d'amélioration continue et durable de la qualité de la GRH.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57006>

Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique : édition 2017 / Ministère de la fonction publique (France). - Paris : DGAFP, 2017. - 144 p. - (Cadres de la fonction publique)

Résumé : Ce guide, constitué de 53 fiches thématiques, apporte des repères, des conseils méthodologiques et des réflexes, pour agir dans une diversité de situations. Il relate aussi bien les bonnes pratiques que les écueils à éviter. Il formalise et valorise des pratiques managériales appropriées aux enjeux actuels de la fonction publique, comme la laïcité, la gestion du travail à distance ou le management intergénérationnel. Il propose d'abord à l'encadrant de s'interroger

sur son rôle puis lui offre un espace de réflexion sur ses pratiques. Il aborde ensuite de manière très opérationnelle la relation de l'encadrant avec chacun de ses collaborateurs et la relation de l'encadrant à son équipe. L'accent est porté sur le rôle des acteurs que l'encadrant peut solliciter (hiérarchie, collectif de travail, acteurs RH, pairs..) pour resituer sa propre action dans une organisation de travail.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57338>

Manager ou l'art de concilier contrôle et confiance [Ouvrage]/ INET, 2015. - 27 p.

Résumé : Ce document présente le contenu de la matinée organisée par l'INET, le 25 février 2015, sur le management dans la fonction publique. L'objectif était de faire le point sur les notions de contrôle et de confiance dans le domaine du management et de réfléchir aux processus permettant d'évoluer d'un modèle par les règles à un management par la performance et la confiance.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57430>

Le management de l'innovation dans le secteur public : actes de la conférence du 19 octobre 2011 / DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique), ENA, Eurogroup consulting, 2012. - 94 p.

Résumé : Evolution des demandes et des besoins des usagers des services publics, méthodes et process issus du secteur privé qui se développent dans le secteur public, pression financière accrue, nécessité de motiver les collaborateurs, enjeux liés à la compétitivité et à l'attractivité des territoires... autant de facteurs qui font du management de l'innovation un enjeu prioritaire pour l'administration. Cette étude révèle que le management de l'innovation est un levier indispensable à la modernisation du secteur public. En effet, manager les équipes, en développant leur capacité d'innovation, peut permettre de dynamiser leurs résultats, pour leur propre satisfaction comme pour celle des usagers. L'étude définit les enjeux du management de l'innovation spécifiques au secteur public, en répondant à 7 questions : pour quoi faire ?, quelles marges d'action ?, comment faire ?, jusqu'où ?, quel degré d'ouverture ? et quelle intégration de l'innovation dans la politique RH ?

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=4526>

La culture territoriale et l'innovation

 **Mutations des collectivités territoriales : les cadres aux premières loges**
in **GESTION ET FINANCES PUBLIQUES n°3 (mai - juin 2017)**. - pp. 76-81

Résumé: Les cadres territoriaux doivent manager leurs équipes dans l'environnement mouvant des évolutions de la gestion locale. Ils doivent s'appuyer sur des ressources internes et externes, notamment en cultivant leurs réseaux.


<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58674>

Qu'est-ce que le design de politiques publiques ? série "La 27^{ème} région" 1/5 in **GAZETTE DES COMMUNES n°38 (du 9 octobre au 15 octobre 2017)**. - pp. 54-55

Résumé: Sous la forme de fiches pratiques, l'association La 27^{ème} Région, laboratoire de transformation publique, réfléchit à l'innovation dans les territoires en observant les usages. Cet article propose une définition du design des services publics, en décrivant ses applications, ses avantages et ses risques.


<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58549>

Le « Lab AATF », lieu d'incubation pour l'innovation « agile » des administrateurs territoriaux. - 2017

 **Résumé :** Cet article détaille, la genèse, les perspectives et les missions "Lab' AATF", lancé il y a un an par l'association des administrateurs territoriaux de France. Le Lab' AATF est né fin 2015 de la nécessité, due à la réforme territoriale, de transformer en profondeur le modèle de management. L'objectif de l'association serait dès lors de « susciter l'expérimentation et l'émulation au sein des collectivités, de capitaliser les pratiques et les retours de terrain et de diffuser et valoriser les bonnes pratiques ».

Source : Gazette.fr, 19 septembre 2017. - 3 p.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58712>

 **La Seine-Saint-Denis mise sur le numérique pour transformer ses services** in **GAZETTE DES COMMUNES n°27-28 (du 10 juillet au 23 juillet 2017)**. - pp. 44-45

Résumé: Le conseil départemental de Seine-Saint-Denis mise sur le numérique pour moderniser son administration et ses politiques publiques avec pour objectif de répondre aux besoins des usagers et d'optimiser son fonctionnement. La collectivité souhaite devenir, à l'horizon 2020, le territoire pionnier de la transformation numérique.

<https://ciq929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58159>

Quand l'administration s'empare de la culture de l'innovation. - 2017

Résumé : Cet article présente la démarche innovante mise en place par le département du Val-d'Oise qui vient d'être primé pour son projet de design de service Dans ce cadre, le coworking, le télétravail, une « butinerie », plateforme collaborative permettant aux agents de proposer des idées, d'échanger des solutions avec les collègues ont été mis en place. Par ailleurs, parmi les 38 idées postées et discutées, 10 ont été retenues comme le déploiement de la visioconférence, la dématérialisation de la gestion des congés payés ou encore la mise à disposition de vélos de service. Afin de pérenniser la méthode, la diffusion de la culture de l'innovation passe notamment par la création, en mars 2015, de l'École de management par l'innovation (EMI). A raison, désormais, de deux sessions par an, des groupes de managers suivent une formation de douze jours, répartis sur six mois, sur le design de service, la logistique en termes d'amélioration des délais et processus administratifs, le contrôle de gestion, la mesure de l'impact des politiques publiques ainsi que le bien-être au travail.

Source : Gazette.fr, 19 janvier 2017. - 3 p.

<https://ciq929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58713>

Ressources en ligne : Prix Territoria 2017 : 38 projets innovants récompensés /Ministère de la cohésion des territoires, 2017

Les collectivités territoriales lauréates du prix Territoria montrent l'exemple et inventent des solutions pour tous les territoires. Elles proposent des méthodes nouvelles, elles bousculent les habitudes, elles modifient les pratiques. La diversité des projets récompensés reflète la multiplicité des défis auxquels doivent faire face les collectivités et notamment dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

<http://www.cohesion-territoires.gouv.fr/prix-territoria-2017-38-projets-innovants-recom-penses>

II : Regards croisés sur le télétravail les clés pour une mise en œuvre optimisée

Généralités

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. - 2016

Résumé : Ces dispositions s'appliquent aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires. Après la définition du télétravail (art. 2), il est précisé qu'il ne peut être supérieur, sauf dérogation, à trois jours par semaine (art. 3 et 4). L'article 5 fixe les modalités de délivrance ou de refus de l'autorisation de télétravail à l'agent. Le coût de l'exercice de ses fonctions est pris en charge par l'employeur (art. 6). L'article 7 fixe le contenu de la délibération qui doit être prise par l'organe délibérant après avis du comité technique et l'article 6 celui de l'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail. Le chef de service doit remettre à l'agent, lors de la notification de l'acte, plusieurs documents d'information. L'article 12 précise les conditions de visite du lieu d'exercice du télétravail par la délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (modification de l'article 40 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).

Ces dispositions entrent en vigueur au 13 février 2016.

Source : JO, n°36, 12 février 2016, texte n°63.- 4 p.

NOR : (RDFF1519812D)

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=55710>

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (2016) in LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES (IAJ) n°3 (Mars 2016). - pp. 14-16

Résumé: Cet article analyse les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui précise les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Délibération, quotités, demande de l'agent et conditions d'autorisation, documents remis à l'agent et droits et obligations du télétravailleur sont présentés.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=56900>

 **Le télétravail dans la fonction publique territoriale (2016) in ACTUALITE JURIDIQUE - COLLECTIVITES TERRITORIALES n°6 (Juin 2016). - pp. 321-324**

Résumé: Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 donne une définition du télétravail proche de celle du secteur privé et détaille la procédure à respecter : contenu et durée de l'autorisation, encadrement des modalités de déroulement du télétravail par l'employeur, prise en charge du coût du matériel, rédaction d'un document d'information sur les modalités d'exercice des fonctions et les droits et obligations et d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=56365>

Les pratiques des collectivités territoriales en matière de développement du télétravail pour leurs agents / Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). - 2014. - 43 p.

Résumé : Ce document restitue les principales conclusions de l'enquête de terrain réalisée par le CNFPT afin de mieux caractériser les pratiques en cours et apporter un éclairage sur le processus de mise en oeuvre d'une démarche de télétravail et de son impact au sein des collectivités territoriales.

Source : Site internet du CNFPT

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=4660>


Quelques exemples issus des collectivités

 **Hors les murs : siffler en (télé)travaillant in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL n°508 (Mai 2017). - pp. 26-32**

Résumé: Encore peu développé il y a une dizaine d'années, le télétravail se déploie aujourd'hui de manière croissante au sein des collectivités. Bien qu'il ne concerne encore qu'une faible part des effectifs, il questionne la relation au travail et participe à la construction de nouveaux enjeux managériaux que ce dossier met en évidence. Plusieurs exemples d'expérimentation au sein des collectivités sont présentés.

<https://ciq929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58313>

Le télétravail au Conseil départemental du Finistère (2017)

 **Résumé :** Cet article présente la mise en place du télétravail au sein du Conseil départemental du Finistère qui a été instauré dès 2009. Lauréat du grand prix du management public en 2011, le Conseil départemental du Finistère est qualifié de collectivité pionnière en la matière.

Source : Entreprise et carrières, n° 1335, 2 mai 2017.- p. 28

<https://ciq929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57826>

Lille s'attelle au développement du travail à distance in GAZETTE DES COMMUNES n°6 (du 13 février au 19 février 2017). - p. 43

Résumé: Afin de favoriser le télétravail, la métropole lilloise a mis en place différentes mesures telles que l'organisation d'une expérimentation auprès de ses agents, la rédaction d'un guide pratique destiné aux employeurs et aux salariés de son territoire et la création de lieux d'accueil dédiés.

<https://ciq929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58699>

 **Le télétravail, vecteur de transformation managériale à la ville de Paris - 2016**

Résumé : Cet article présente l'expérimentation menée par la ville de Paris concernant la mise en place du télétravail. En menant cette expérimentation, la ville poursuit officiellement plusieurs objectifs, la réduction des émissions carbone dues à la mobilité des agents, l'amélioration de la qualité de vie des agents et la transformation managériale. La mise en place du télétravail à grande échelle est l'occasion de former de nombreux managers à de nouvelles méthodes de travail qui accordent une plus grande place à l'autonomie et à la confiance.

Source : Localtis, 10 janvier 2016. -2 p.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58714>

III : Comment faire du management un vecteur de prévention des RPS ?

La qualité de vie au travail

 **Apprendre à manager le travail : livre blanc des initiatives en formation initiale et continue / Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). - 2017. - 192 p.**

Résumé : Cet ouvrage propose 18 recommandations pour une meilleure intégration des problématiques de management du travail et de qualité de vie au travail. L'Agence part du constat que ces dernières années, l'émergence des risques psychosociaux a mis en évidence une crise des modes d'organisation et de management peu adaptés aux exigences du travail contemporain et aux aspirations des individus. Elle considère que l'activité du manager doit être recentrée "sur le travail de ses collaborateurs et les enjeux de soutien à la réalisation de l'activité et de régulation managériale". Ainsi, elle recommande notamment, en matière de formation continue des managers, de sensibiliser les dirigeants à la QVT, d'outiller les managers sur le management du travail, ou encore d'équiper les chefs de projets en vue de la prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets de transformation.


<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58528>

Fonction publique, la qualité de vie au travail (QVT) quitte le côté obscur in
 **GESTION ET FINANCES PUBLIQUES n°3 (mai - juin 2017). - pp. 93-98**

Résumé : En matière de santé au travail, la fonction publique a connu plusieurs étapes : la prise en considération des risques psychosociaux puis la mise en place d'une politique de qualité de vie au travail. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique a piloté cette évolution qui a abouti à sa réorganisation et qui s'inscrit dans son nouveau rôle de responsable de la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58673>

Olivier Bachelard : « Il est important de prendre en compte le bien-être au travail dans la Fonction publique »

 **Résumé :** Cet article retranscrit une interview d'Olivier Bachelard, professeur en management des RH et santé. Selon lui, la recherche du bien-être au travail n'est pas spécifique aux entreprises privées mais elle doit constituer une préoccupation croissante des services et entreprises publics. Il explique en quoi le bien être au travail ne se réduit pas à la prévention des risques psychosociaux, à la santé et à la sécurité au travail, mais participe de la performance globale de

l'institution.

Source : Entreprise et carrières, n° 1341, 19 juin 2017.- pp. 32-33

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57996>

La qualité de vie au travail : identifier les enjeux et sensibiliser les acteurs, poser un diagnostic, rechercher des solutions par l'expérience, déployer et pérenniser la démarche / Pelletier, Julien, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). - Lyon : ANACT, 2017. - 132 p. - (Agir sur ...)



ISBN 978-2-212-56754-0

Résumé : La qualité de vie au travail fait l'objet d'une attention soutenue mais cette notion est bien souvent mal définie. On aboutit alors à une situation paradoxale où les acteurs souffrent à la fois d'une surabondance d'informations et d'un manque de repères clairs. Prenant appui sur de nombreux retours d'expériences d'entreprises, cet ouvrage propose de centrer les démarches de Qualité de vie au Travail sur le développement conjoint de la performance collective et de l'engagement individuel. Pour mettre en œuvre ce changement en profondeur de nos manières de travailler, l'ANACT fournit des outils et des savoirs pratiques fondés sur une méthodologie en 4 étapes : concevoir la démarche, poser un diagnostic, rechercher des solutions par l'expérimentation et déployer et pérenniser la démarche en inscrivant les objectifs QVT dans le fonctionnement de l'entreprise.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58618>

La démarche de bien-être au travail de la DRH de Perpignan Méditerranée Métropole

Résumé : En proie à des tensions, la Direction des ressources humaines de Perpignan Méditerranée Métropole a mis en place une démarche de bien-être au travail. L'objectif de cette démarche est d'écouter les agents et de construire avec eux des solutions partagées. La chef de service cellule appui et développement de la collectivité précise qu'il s'agit d'une approche constructive des RPS, la question essentielle étant de comprendre sur quoi on peut agir pour améliorer la situation.

Source : Entreprise et carrières, n° 1340, 12 juin 2017.- p. 28-29

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57969>

 **Gestion des ressources humaines : un schéma directeur adopté pour tout un mandat in GAZETTE DES COMMUNES n°32 (du 28 août au 3 septembre 2017). - p. 22**

Résumé La ville de Colomiers, en Haute-Garonne (38 500 habitants et 1 200 agents) s'est dotée d'un document qui précise, développe et met en cohérence ses actions RH. Les agents de la ville sont fortement associés à cette action. Un schéma directeur des ressources humaines a été adopté par le conseil municipal, pour les années 2016-2020. Dans le cadre du 4ème axe de ce schéma directeur "Promouvoir la qualité de vie au travail et l'équité de traitement des agents", un observatoire de la vie professionnelle a vu le jour, composé de 50 agents qui ne sont pas représentants du personnel, désignés pour 6 ans et formés à la "matière RH".


<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58361>

L'hyperconnexion, enjeu hautement managérial in ACTEURS PUBLICS n°128 (juillet - août 2017). - pp. 82-84

Résumé: Les administrations publiques, même si elles ne sont pas encore concernées par l'obligation faite aux entreprises de négocier un droit à la déconnexion pour leurs personnels, réfléchissent à la régulation des outils numériques. L'article présente l'exemple de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris qui a initié une démarche de mise en œuvre d'un droit à la déconnexion.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58302>

Comment aider les cadres à déconnecter in GAZETTE DES COMMUNES n°13 (du 3 avril au 9 avril 2017). - pp. 22-23

 **Résumé:** Depuis le 1er janvier 2017, les salariés du secteur privé bénéficient d'un droit à la déconnexion. La régulation de l'utilisation des outils numériques à but professionnel n'est pas opposable à la fonction publique mais l'hyperconnexion des cadres est également un sujet de préoccupation pour les collectivités. Le devoir de déconnexion implique de sensibiliser les managers sur leurs usages des outils numériques afin d'éviter la surcharge cognitive et émotionnelle.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57705>

Le "kit" d'outils d'accompagnement réalisé par le Ministère de la Fonction Publique

Ces guides font partie de la boîte à outils des employeurs publics, prévue par le protocole d'accord du 22 octobre 2013.

 **Mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques / Ministère de la décentralisation et de la fonction publique. - Paris : DGAFP, 2014. - (Outils de la GRH)**

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=56663>


Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la

 **prévention des RPS dans la fonction publique / Ministère de la décentralisation et de la fonction publique. - Paris : DGAFP, 2014. - (Outils de la GRH)**

Ce guide réalisé dans le cadre d'un groupe de travail mis en place en 2011 entre l'administration et les organisations syndicales a été conçu pour aider les employeurs et l'ensemble des acteurs impliqués dans la prévention des RPS à mener à bien leur phase de diagnostic, puis l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action de prévention des RPS.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=4666>

La prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique /

 **Ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique. - Paris : DGAFP, 2014. - (Les essentiels)**

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=56664>

Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux / Ministère de la décentralisation et de la fonction publique. - Paris : DGAFP, 2014. - (Outils de la GRH)

Ce guide propose une liste non exhaustive d'indicateurs susceptibles d'être mis en place dans le cadre des plans locaux de prévention des risques psychosociaux, à des fins de diagnostic et de suivi.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=56661>

Référentiels de formation portant sur la prévention des RPS dans la fonction publique / Ministère de la décentralisation et de la fonction



publique - Paris : DGAFP, 2014. - (Outils de la GRH)

Le présent référentiel comprend un référentiel d'activités, de compétences et de formations relatif à la prévention des RPS. Ce référentiel thématique répertorie les niveaux souhaitables de maîtrise des différents items, selon les publics, les pré-requis et les objectifs de formation répertoriés. Compte tenu de son caractère inter-fonction publique, le maillage des thématiques est compris largement afin de prendre en compte les diverses organisations des trois fonctions publiques.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=56660>

IV : La démarche participative

C'est quoi vraiment, le management participatif ? in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL n°507 (Avril 2017). - pp. 42-44

Résumé: Cet article propose une définition du management participatif et recense les contraintes pour les managers et les contreparties pour les agents.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57929>

Les bonnes idées des agents pour réduire les dépenses in GAZETTE DES COMMUNES n°34 (du 11 septembre au 17 septembre 2017). - pp. 24-25

Résumé: Cet article présente différentes actions mises en place par des collectivités pour associer les agents à la réduction des dépenses. Ainsi, dans la commune de Saint-Julien-en-Genevois (210 agents, 13 250 hab., Haute-Savoie), le maire et une élue ont mobilisé les services pour économiser 20 % du budget de fonctionnement en 2016, soit 3 millions d'euros. Trois ateliers de brainstorming organisés en juin 2015 ont fait émerger 350 idées. A l'automne 2015, 14 thèmes prioritaires ont fait l'objet de groupes de travail, sous la direction d'un agent responsable projet et d'un élu référent.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58396>

L'information ascendante c'est bon pour le service in GAZETTE DES COMMUNES n°18 (du 8 mai au 14 mai 2017). - pp. 20-22

Résumé Cet article présente différentes expériences visant à mettre à contribution les agents sur les évolutions à apporter au fonctionnement de la collectivité. L'expérience de la ville de Villeneuve-Saint-Georges est plus particulièrement présentée.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57834>

Management participatif : Lanester renforce le pouvoir d'action de ses agents in GAZETTE DES COMMUNES n°26 (du 3 juillet au 9 juillet 2017). - p.30

Résumé: Cet article présente l'exemple de la ville de Lanester qui a organisé une concertation avec les agents dans l'objectif d'améliorer les services et la qualité de vie au travail. Cette concertation souhaitée par la municipalité s'inscrit dans le prolongement de celle menée en direction des habitants.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58107>

 **Les cadres intermédiaires font le pari de la proximité. - 2016.**

Résumé : Les cadres intermédiaires ont un rôle clé à jouer dans des collectivités en pleine mutation. Pour orchestrer le changement tout en préservant le bien-être de leurs équipes, ils doivent pouvoir renouer avec la proximité et le travail réel.

Source : Gazette.fr, 23 novembre 2016. - 3 p.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58725>

V : L'intelligence collective

■ **Manager avec les techniques de créativité / Feuvrier, Marie-Pierre. - Voiron : Territorial éditions, 2017. - 135 p. - (Dossier d'experts)**

ISBN 978-2-8186-1189-0

Résumé Ce guide contient des outils pratiques, des exemples concrets et des pistes de réflexion pour appliquer les techniques de créativité dans la fonction publique. Il est principalement destiné à assister les encadrants dans un management des hommes ou des projets plus participatif et adapté aux enjeux actuels des collectivités territoriales. Avec la montée du mal-être au travail, les collectivités territoriales ne pourront pas se permettre d'avancer à deux vitesses, avec un fonctionnement externe agile, adapté aux fluctuations de la demande publique, et un fonctionnement interne rigide. Les techniques de créativité se présentent alors comme des méthodes capables de concilier la qualité de vie au travail et la qualité du service public, quelle que soit la taille de la collectivité.

Note de contenu : Au sommaire :

- 1 - Les atouts du développement de la créativité dans les collectivités territoriales
- 2 - Méthodes et outils de créativité pour coconstruire ou innover en groupe
- 3 - Productions innovantes en ateliers de coconstruction.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58293>



■ **Kanban pour l'IT : une nouvelle méthode pour améliorer les processus de développement / Morisseau, Laurent. - 2e éd.. - Paris : Dunod, 2014. - 277 p. - (InfoPro. Études, développement et intégration)**

ISBN 978-2-10-071038-6

Résumé : L'objectif de cet ouvrage est d'expliquer comment l'univers du développement logiciel adapte les concepts Kanban, nés dans l'industrie automobile au Japon dans les années 1950, pour ses propres besoins de développement en flux tiré. La première partie propose un tour d'horizon de l'approche Kanban, la situe par rapport aux autres méthodes de développement logiciel et explique les étapes de sa mise en oeuvre. Les deuxième et troisième parties décrivent le noyau de la méthode



Kanban et suivent la démarche d'implémentation, qui va de la conception d'un système à son évolution. La quatrième partie montre comment l'usage de Kanban peut aussi être diffusé et étendu aux équipes métiers, notamment pour les Product Owners, aux équipes de production, à la gestion de portefeuille projet ou d'affaires et aux aspects managériaux.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=56853>

Manager en pleine conscience in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL n°503 (Décembre 2016). - pp. 44-45

Résumé: Deux spécialistes du management, Lise Peillod-Book et Rébecca Shankland proposent de renouveler l'approche de la motivation. Elles utilisent les principes suivants : la mise en valeur des compétences et l'identification des "possibles". Cette démarche permet d'élaborer des solutions nouvelles qui même si elles paraissent parfois éloignées des problèmes, permettent en réalité de les résoudre.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=57130>

« Nous devons entrer en agilité » in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL n°510 (Août-Septembre 2017). - pp.50-51



Résumé: L'agilité est un mode de management actif et proactif, utile aux organisations devant mettre au point une stratégie de changement. Cet article propose une interview de Jérôme Barrand auteur d'un ouvrage proposant principes, critères et méthodes pour évaluer en termes d'agilité la stratégie, les pratiques comportementales et managériales en cours.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58446>

Pourquoi (et comment) vous devriez utiliser les outils de l'intelligence collective in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL n°510 (Août-Septembre 2017). - pp. 44-47

Résumé: Les cadres du secteur public sont à la recherche de nouvelles manières de manager. L'intelligence collective est un moyen de le faire. Elle offre des outils pour travailler ensemble à l'émergence de réponses collectives, collaboratives aux défis managériaux auxquels les cadres sont confrontés jour après jour. Cet article propose un focus sur les outils qui peuvent être utilisés.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58662>

VI : Sensibilisation au codéveloppement

Découvrez les vertus du codéveloppement professionnel. - 2016.

Résumé : Les groupes de codéveloppement professionnel permettent aux cadres d'analyser, de comprendre et d'améliorer leurs pratiques de travail. Ce type de formation action, en progression dans les collectivités, donne de très bons résultats. Cette méthode a été développée par deux Québécois, Adrien Payette et Claude Champagne, pour améliorer les pratiques professionnelles. Il s'agit d'apprentissage action. Un petit groupe de pairs se réunit pour interagir et analyser ensemble des problématiques (comportementales, relationnelles ou émotionnelles) ou des enjeux de terrain, en suivant une méthodologie balisée.

Source : Gazette.fr, 1 septembre 2016. - 3 p.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=58726>

Les groupes de pairs au secours des agents [Article]

 **in LETTRE DU CADRE TERRITORIAL n°497 (Avril 2016). - pp. 44-45**

Résumé : Cet article décrit les nouveaux outils RH destinés à gérer l'usure au travail, l'atelier d'échange des pratiques professionnelles et les groupes de co-développement. Les règles à respecter pour les rendre efficaces sont analysées.

<https://cig929394.docressources.fr/index.php?lvl=noticedisplay&id=55922>
