

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE EXCEPTIONNELLE

REUNION DU 20 JUIN 2023

RAPPORT POUR INFORMATION

TRAVAILLER A LA REGION EN 2030

Démarche globale de transformation interne sur les nouveaux modes d'organisation du travail

La Région est engagée dans une démarche de transformation collective autour des enjeux liés aux nouveaux modes d'organisation du travail.

Cette démarche est le fruit du constat des mutations profondes du monde du travail accéléré par les multiples crises de ces dernières années. Notre organisation a su faire face à ces crises, mais il est nécessaire de réfléchir à de nouvelles formes d'organisation et de manières de travailler. Le déploiement du télétravail a eu un impact majeur sur la vie réelle dans les services questionnant l'occupation de nos locaux.

Fort de ces constats, une première décision forte a été prise pour diminuer l'empreinte immobilière de la Région et adopter une stratégie immobilière adaptée. Ainsi, la résiliation du bail du Vérose en novembre 2022 a enclenché un déploiement rapide de concertations avec les agents pour repenser les espaces de travail avec des premières Directions.

Ces premiers impacts, importants dans la vie des agents et pour les conditions de travail, ne correspondent qu'à une partie des enjeux identifiés. En effet, des évolutions majeures dans nos pratiques de travail, la manière de concevoir et mettre en œuvre les politiques publiques sont également en question. Ceci avec des attendus de plus de simplicité et de proximité avec les usagers.

La fusion a également eu des conséquences importantes entraînant de nombreux changements et à nécessité à repenser, en son temps, notre projet d'administration.

Aussi, une réflexion de fond doit s'engager sur l'évolution de nos méthodes de travail, de notre culture de fonctionnement et sur l'anticipation des défis à venir.

I. UNE VISION TRANSFORMATRICE

La démarche nouveaux modes d'organisation du travail s'inscrit dans une vision transformatrice globale et de long terme. C'est une nouvelle page à écrire ensemble qui s'inscrit dans la feuille de route 2022-2027 de notre administration.

Dans ce cadre, certaines orientations prennent un sens tout particulier, comme les enjeux de :

- Proximité : tant avec nos partenaires, les usagers et les territoires
- Simplification : de nos modes de fonctionnements internes et externes
- D'innovation : dans nos manières de concevoir et mettre en œuvre nos actions

Une trajectoire est à définir pour caractériser notre manière de travailler et faire preuve d'encore plus de souplesses dans nos modes de fonctionnement.

Notre collectivité continuera ainsi de jouer son rôle exemplaire qui lui a permis de faire face depuis ses débuts, et encore dernièrement, à des bouleversements et des transformations nécessaires.

II. UN CHANTIER MAJEUR : TRAVAILLER A LA REGION EN 2030

2030 c'est un futur proche, c'est :

- S'inscrire dans la culture de vision à long terme de la Région
- Être capable de se projeter vers un avenir désirable
- Anticiper les évolutions dans nos manières de travailler
- Répondre aux nouveaux besoins d'aujourd'hui et de demain des agents

Pour mettre en œuvre cette démarche de transformation, une méthodologie est proposée avec un accompagnement externe.

III. METHODE

Le cabinet OYENA accompagne la Région dans le cadre de cette étape avec le soutien du FIRH (Fonds d'Innovation des Ressources Humaines) du ministère de la fonction publique.

Cette intervention s'inscrit sur deux modalités :

1. Ateliers participatifs autour des modes de travail

- Objectif des ateliers participatifs :

L'objectif de ces ateliers participatifs est de construire un socle commun régional sur les bonnes pratiques à adopter face à des thématiques émergentes et impactantes.

Ils viseront à :

- Sensibiliser les agents aux impacts sur le travail de thématiques émergentes, notamment en s'appuyant sur du partage de vécus
- Mobiliser les participants pour identifier la problématique principale et transverse
- S'accorder sur les principaux points d'appuis et freins internes pour bien intégrer ces impacts
- Construire au moins une proposition d'action/ de bonne pratique régionale à tester et/ou diffuser

A l'issue de ce temps, des ateliers de co-développement seront proposés par la DRH pour poursuivre la démarche et les axes de travail identifiés.

- Livrables attendus :

Une capitalisation des éléments sortant de ces ateliers vise à consolider des éléments de diagnostic, mais surtout des lignes directrices. Ils seront repris dans un « guide » interne.

Ces ateliers viseront tant les managers que l'ensemble des agents sur la base du volontariat. Ils pourront faire l'objet d'une internalisation et seront duplicables.

Une synthèse sera partagée avec les organisations syndicales dans le groupe de travail dédié.

2. Démarche prospective : conseils du futur et événements participatifs

Cette démarche prospective (de type design-fiction), vise à dessiner les contours d'un futur désirable du travail à la Région à l'horizon 2030. Cette démarche vise à tirer des idées, réflexions et propositions pour imaginer un « futur du travail » à la Région.

Ces éléments issus de cette démarche pourront impacter les réflexions et potentiellement être mises en œuvre à court terme.

Objectifs :

- Sensibiliser l'ensemble de la collectivité à des thématiques du « futur du travail »
- Offrir l'opportunité aux agents de la Région d'expérimenter/imaginer de nouvelles situations de travail

Mise en œuvre des conseils du futur :

- Les conseils du futur viseront à :
 - o Identifier et prioriser les thématiques de travail et proposer des scénarii
 - o Préparer les événements participatifs
 - o Prendre du recul sur l'évolution du monde du travail

La cabinet OYENA sera chargé d'animer ces conseils du futur. Ils seront composés de :

- 5 représentants des organisations syndicales
- 5 personnes externes : enseignants-chercheur, experts...
- 15 agents de l'administration représentatifs des métiers et activités

Les 2 événements participatifs permettront de produire des éléments tangibles et concrets permettant d'imaginer des évolutions désirables.

Une capitalisation sera assurée et devra être accessible pour d'autres administrations.

L'ensemble des éléments produits seront partagés avec les agents et dans le cadre du groupe de travail dédié avec les organisations syndicales.