

Comité organisationnel du 15 février 2024

Direction des ressources humaines

Objectifs et enjeux :

La feuille de route 2022-2027 de l'équipe de direction générale inscrit dans ses priorités la valorisation du capital humain en mettant en avant une offre de service renforcée aux agents. Cette stratégie doit se traduire par une organisation de la DRH qui permet à chaque agent de la collectivité d'avoir un interlocuteur RH qui peut lui apporter une réponse rapide sur un ensemble de questions RH. Il est attendu une plus grande accessibilité de la RH et un renforcement de sa proximité avec l'agent.

Cette feuille de route propose également la mise en corrélation des moyens au degré de priorisation des politiques soutenues et l'accompagnement de la transformation des métiers, le recrutement et la formation des compétences de demain.

La volonté de la direction de la DRH est de développer la fonction RH dans une approche systémique afin de porter un management stratégique des ressources humaines au service de la performance de l'action publique. La DRH accompagne l'organisation à se développer, à s'adapter à son environnement évolutif (nouvelles actions publiques, crise climatique, évolution de la société ...); à doter cette organisation des compétences nécessaires par une politique de recrutement attractive et fidélisante; à accompagner ses agents dans le développement de leurs compétences (formation, coaching, parrainage, tutorat...); à favoriser l'engagement de ses agents (promotion, régimes indemnitaires, cotation RIFSEEP, management, reconnaissance institutionnelle ...) et à gérer les carrières au quotidien de façon efficace.

La DRH se dotera d'un laboratoire d'innovation sociale qui permettra de développer et promouvoir l'innovation RH au service de la collectivité et de ses agents. Ce laboratoire, composé des professionnels de la RH et de la santé au travail, contribuera à adapter ses actions et dispositifs pour accompagner les transformations du travail, de l'emploi et de l'organisation. Il aura également la mission de placer la prévention primaire au cœur de la stratégie RH et du dialogue social, d'assurer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle.

La démarche :

La méthodologie employée est d'associer l'ensemble des agents de la DRH à la réflexion sur l'organisation à mettre en œuvre pour la direction.

- Un premier séminaire de présentation des objectifs et de la démarche est organisé le 12 février.

Ce premier séminaire sera l'occasion de partager les nouvelles modalités de travail à la DRH dans le cadre de la démarche déployée pour les services du Conseil régional.

Lors de ce séminaire une session de travail interservices avec l'ensemble des agents travaillera sur l'offre de service renforcée à l'agent et l'organisation nécessaire pour y répondre de façon optimale.

- Deux autres séminaires sont pour l'instant prévus.
- En plus des séminaires des groupes thématiques seront créés afin de travailler sur l'organisation optimale :
 - o Groupe 1 : la porte d'entrée unique pour l'agent
 - o Groupe 2 : développer le pilotage prospectif
 - o Groupe 3 : laboratoire d'innovation sociale / RH

Calendrier :

L'objectif est de présenter le projet et de recueillir l'avis du CST lors du dernier trimestre 2024.