



LES RENCONTRES TERRITORIALES DES RESSOURCES HUMAINES

LES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉVOLUTIONS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

1^{er} ET 2 FÉVRIER 2016 – LILLE

PROGRAMME

WWW.CNFPT.FR
RUBRIQUE MANIFESTATIONS



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Lundi 1er février 2016

8h30 – 9h00 : Accueil des participants

9h00 – 9h30 : Allocution d'ouverture

9h30 – 10h45

Conférence introductive : « Manager les ressources humaines dans l'incertitude »

Est abordée au cours de cette conférence le rôle des Directions des RH et des managers dans un contexte d'incertitude posant des problématiques diverses liées aux valeurs, au changement des modes de gouvernance, au sens donné au travail, au dialogue de gestion entre services RH et opérationnels. Dans une réflexion interactive entre chercheuses-eurs, praticiens et participants aux rencontres, cette conférence traite les évolutions de la fonction RH dans un contexte global d'évolution, de changement et de transformation, ainsi que les compétences et qualités liées à ces métiers.

10h45 – 11h : Pause

11h – 12h30

Table ronde plénière: « Conditions de travail, qualité du travail et changement »

Entre réforme de la fonction publique territoriale, évolution du service public local et contraintes budgétaires, la question des conditions de travail et de la qualité du travail s'impose aux collectivités territoriales.

Quel type d'approche peut être choisi : une approche par les risques encourus et les contraintes organisationnelles ou par l'identification des bonnes conditions de travail et les ressources à mobiliser ? La table ronde s'attache à questionner la manière dont les services ressources et les services opérationnels peuvent s'emparer de ces questions et agir.

12h30 – 14h00 : Déjeuner

14h00 – 15h45 : 2 tables rondes et 1 atelier en simultané (choisir une table ronde ou un atelier)

Table ronde 1 : Evolution du sens de l'action publique : les RH incontournables.

Cette table ronde s'attache au rôle des ressources humaines dans un contexte de changement, de contrainte financière et de démarches de mutualisation des collectivités territoriales qui impacte indéniablement le sens de l'action publique. Dans ce contexte, en effet, la politique portée par les RH se situe au premier plan. La direction des ressources humaines doit adopter une posture permettant de donner du sens aux orientations prises et s'appuyant sur un système de valeurs orientant l'action publique locale et par conséquent, les missions et activités des femmes et des hommes qui y travaillent. Elle se doit désormais d'être partenaire de la stratégie de la collectivité, dépassant ainsi ses fonctions statutaires.

Table ronde 2 : Vers de nouveaux collectifs de travail.

Changement, incertitude, évolutions peuvent malmener les collectifs de travail. Or, l'intelligence collective des organisations et les collectifs de travail sont source d'efficacité. Ils garantissent également un environnement de travail de qualité. A partir d'un corpus de référence conceptuel, cette table ronde présente les expériences conduites dans différentes organisations pour mettre en évidence la valeur ajoutée dont les collectifs de travail sont porteurs. Quelles sont les conditions de développement des collectifs de travail ? Quels sont le rôle et l'impact du développement du numérique dans ces collectifs ? Quelle est l'impulsion du management et quelles en sont les limites ?

Atelier 1 : Statut et mutualisation, pas si simple.

A destination des professionnels chargés de la gestion statutaire et des carrières au sein des DRH, cet atelier a vocation à échanger sur les compétences d'expertise statutaire dans le cadre de démarches de mutualisation, pour transférer des connaissances juridiques et de savoir-faire indispensables dans le cadre des transferts de personnels. Il s'appuie sur les compétences d'expertise des intervenants pour venir en appui des professionnels travaillant sur ces démarches en collectivités, afin de prendre en compte les cas de figure qui peuvent se présenter et la subtilité des réponses statutaires à apporter, devant des situations parfois complexes et diversifiées.

15h45 – 16h15 : Pause café

- **Pendant cette pause, possibilité d'assister à un café rencontre « FLASH D'ACTUALITE »**

Ce flash permet aux professionnels RH de faire un point sur une thématique d'actualité.

16h15 – 18h00 : 2 tables rondes et 1 atelier en simultané (choisir une table ronde ou un atelier)

Table ronde 3 : Communiquer et dialoguer dans l'incertitude.

Les évolutions de la fonction publique territoriale rendent déterminantes les missions de communication et de dialogue social des directions des ressources humaines. La période actuelle de changement et d'incertitude invite à développer des modes de communication interne, de dialogue et de relations sociales supposant la mobilisation de compétences spécifiques, voire d'expertise, en termes de savoir-faire et de capacités relationnelles. A partir d'une référence méthodologique et de savoir-faire essentiels, cette table ronde aborde ces questions en s'appuyant sur divers contextes et expériences particulières.

Table ronde 4 : La GPEEC au service des managers.

« Usine à gaz » pour certains, « tarte à la crème » pour d'autres, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences est souvent accueillie avec réserve. Et pourtant, son omniprésence dans le discours des RH ne traduit-elle pas sa pertinence pour une pratique des ressources humaines en prise avec les services et les problématiques de terrain : obligation de résultat pour ce qui concerne la qualité du service rendu, réactivité, nécessité de faire évoluer les compétences en gérant les contraintes, etc. La table ronde vise l'analyse de la GPEEC à la fois comme outil de pilotage des stratégies RH et outil décisionnel, pour la mise en œuvre d'une GPEEC avec et pour les managers.

Atelier 2 : Se former dans un monde numérique.

L'atelier est consacré à la méthodologie d'ingénierie et de construction de projet de professionnalisation reposant sur le recours à des dispositifs pédagogiques innovants notamment les outils offerts par le numérique. Destiné à faire partager les expériences conduites en collectivité par les responsables de formation ou de développement des compétences, la réflexion associe l'ensemble des participants pour identifier les leviers du développement de l'apprentissage grâce au numérique, les acteurs décisifs à son impulsion, ainsi que le rôle central des apprenants.

A partir de 19h, visite d'un lieu culturel de la ville de Lille

Mardi 2 février 2016

8h30 – 9h00 : Accueil café

8h30 - 10h15

Table ronde 5 : Dématérialisation : quel impact sur les métiers ?

E-administration, téléservices, télétravail, réseaux sociaux : les services RH doivent accompagner ces mutations et anticiper les effets sur les métiers. Cette table ronde met en évidence le rôle des services ressources humaines concernant la dématérialisation et son impact sur les métiers. Les services RH sont concernés à double titre en tant que prestataires de services dématérialisés et en tant que professionnels du changement. Cette table ronde présente des expériences et des méthodes d'accompagnement innovantes sur l'impact organisationnel, les métiers et les relations entre acteurs, et les effets en termes d'évolution des métiers et des compétences.

Table ronde 6 : Le conseil en organisation pourquoi, comment ?

Le contexte financier et réglementaire actuel engendre une recherche permanente d'optimisation de l'utilisation des ressources. Dans ce contexte, le conseil en organisation a toute sa place. Il est au cœur des transformations de la fonction publique territoriale. Depuis plusieurs années, le métier de conseiller en organisation est en plein essor et devient indispensable dans les démarches de changement. C'est ainsi que cette table ronde analyse la fonction de conseil en organisation, les raisons pour une collectivité de recourir à une telle fonction et la façon de la concevoir.

Atelier 3 : Construire un parcours professionnel : mode d'emploi.

Cet atelier est axé sur la mission principale des conseillers en évolution professionnelle ou en orientation qui s'est développée ces dernières années au sein des collectivités. Il aborde et approfondit la construction de projets de développement de parcours professionnels à l'aune d'approches et de problématiques diverses. Il s'appuie sur les réflexions des participants souhaitant mettre en place un tel projet dans leur collectivité territoriale, pour en construire les grands axes d'orientation et étapes de mise en œuvre.

10h15 – 10h45 : Pause café

- **Pendant cette pause, possibilité d'assister à un café rencontre « J'AI TESTÉ POUR VOUS »**

Cette rencontre permet aux professionnels RH de découvrir et d'échanger sur une expérience présentée sous forme de témoignage.

10h45 – 12h30 : 2 tables rondes et 1 atelier en simultané (choisir une table ronde ou un atelier)

Table ronde 2 : Vers de nouveaux collectifs de travail.

Changement, incertitude, évolutions peuvent malmener les collectifs de travail. Or, l'intelligence collective des organisations et les collectifs de travail sont source d'efficacité. Ils garantissent également un environnement de travail de qualité. A partir d'un corpus de référence conceptuel, cette table ronde présente les expériences conduites dans différentes organisations pour mettre en évidence la valeur ajoutée dont les collectifs de travail sont porteurs. Quelles sont les conditions de développement des collectifs de travail ? Quels sont le rôle et l'impact du développement du numérique dans ces collectifs ? Quelle est l'impulsion du management et quelles en sont les limites ?

Table ronde 3 : Communiquer et dialoguer dans l'incertitude.

Les évolutions de la fonction publique territoriale rendent déterminantes les missions de communication et de dialogue social des directions des ressources humaines. La période actuelle de changement et d'incertitude invite à développer des modes de communication interne, de dialogue et de relations sociales supposant la mobilisation de compétences spécifiques, voire d'expertise, en termes de savoir-faire et de capacités relationnelles. A partir d'une référence méthodologique et de savoir-faire essentiels, cette table ronde aborde ces questions en s'appuyant sur divers contextes et expériences particulières.

Atelier 1 : Statut et mutualisation, pas si simple.

A destination des professionnels chargés de la gestion statutaire et des carrières au sein des DRH, cet atelier a vocation à échanger sur les compétences d'expertise statutaire dans le cadre de démarches de mutualisation, pour transférer des connaissances juridiques et de savoir faire indispensables dans le cadre des transferts de personnels. Il s'appuie sur les compétences d'expertise des intervenants pour venir en appui des professionnels travaillant sur ces démarches en collectivités, afin de prendre en compte les cas de figure qui peuvent se présenter et la subtilité des réponses statutaires à apporter, devant des situations parfois complexes et diversifiées.

12h30 – 14h00 : Déjeuner

14h00 – 15h30 : Restitution des ateliers

Synthèse des travaux présentée par les animateurs d'ateliers

15h30 – 17h00 : Conférence de clôture

Pierre LOUART, Professeur des universités, IAE de Lille, ancien Président du réseau national des IAE, Président d'honneur de l'Association francophone de Gestion des Ressources humaines.

Synthèse du contenu des rencontres et mise en perspective.