

LES COMMUNAUTÉS
FACE AUX
défis RH



La
transformation
digitale



Fotolia © GianlucaCroTancredi

Les 10 bonnes pratiques du DGS moderne

L'évolution du métier des Directeurs Généraux des Services (DGS) dans le secteur public est évidente. Les nouveaux enjeux territoriaux et digitaux obligent les DGS à adapter leur mode de travail. Entre les métiers qui émergent, les attentes élevées des nouvelles générations en termes de qualité de travail, ou les usages modifiés par les nouvelles technologies, les DGS doivent maîtriser de nouveaux facteurs clés de succès.

Cegid Public vous liste 10 bonnes pratiques du DGS moderne !

1. Intégrer la qualité de vie au travail en tant qu'enjeu social

La qualité de vie au travail est un sujet central pour les DGS et les chefs de services. Elle est étroitement liée aux processus RH déployés dans les organismes publics et de ce fait nécessite une attention particulière.

En effet, elle sert aussi bien à accompagner les agents dans leur environnement quotidien qu'à faciliter la mutation vers les usages digitaux.

2. Effectuer une veille permanente pour suivre les évolutions réglementaires

Cette veille régulière doit être liée à l'évolution de la législation en identifiant toute nouvelle disposition juridique ou nouveau texte de droit. L'information doit avoir une pertinence juridique pour être diffusée auprès de toutes les par-

ties prenantes. L'information doit être diffusée uniquement après analyse et elle doit préciser les différents impacts sur les processus de travail.

3. Utiliser l'évaluation comme un levier de performance

Aujourd'hui, l'évaluation est partout, et le monde du travail n'échappe pas à la règle. Les évaluations font partie intégrante du dispositif de recrutement et de formation, ainsi que du développement des nouvelles compétences. Une évaluation bien menée peut devenir un véritable levier de réussite pour l'organisme public comme pour les agents.

4. S'appuyer sur le Cloud pour gagner en agilité

Les multiples évolutions réglementaires et organisationnelles impactent nécessairement les métiers des organismes publics. Le Cloud est la réponse idéale en termes de souplesse car il permet d'adapter facilement et rapidement les outils informatiques.

5. Utiliser la nouvelle réglementation sur le télétravail comme une opportunité organisationnelle

Le télétravail est une pratique qui tend peu à peu à se développer au sein des organismes publics. Ce nouveau mode de travail peut être une opportunité pour certains métiers. Il présente l'avantage d'apporter des réponses à des attentes diverses liées par exemple à l'amélioration de la qualité de vie, la recherche de gain de temps ou encore la sensation de liberté. Un agent heureux est un agent productif.

6. Transformer le service social pour prendre en compte la dématérialisation

Pour les organismes publics, la dématérialisation est aujourd'hui incontournable. Les solutions de gestion nativement Web sont devenues des relais de croissance et de performance. L'intégration des documents numérisés dans les systèmes d'information se banalise, l'archivage et le classement des informations sont effectués grâce à des outils de Gestion Electronique de Documents (GED) intégrés et plus personne ne doute de la pertinence du retour sur investissement.



Le pilotage RH constitue un objet du dialogue social

7. Donner à chacun les accès à son dossier et à ses données

L'employeur doit disposer d'un certain nombre de données pour gérer le personnel et sa carrière professionnelle. Un organisme public se doit donc de disposer d'un système de stockage et de consultation des données relatives à ses agents. Ces données peuvent être aujourd'hui facilement partageables et accessibles car le secteur public est confronté à une importante vague de déconcentration d'activités. Les structures fédératrices deviennent, dans un tel schéma, de véritables gestionnaires pour les collectivités affiliées.

8. Anticiper et piloter les RH de la collectivité

Le pilotage RH constitue premièrement un objet du dialogue social, plus ou moins formalisé et récurrent selon les organismes publics. Mais il répond surtout au besoin de développer une vision stratégique à plus ou moins long terme. Les organismes publics sont soumis à des contraintes de plus en plus nombreuses les obligeant à piloter dynamiquement leurs activités. L'essor de la Business Intelligence, qui apporte des tableaux de bord dynamiques en temps réel, est, en ce sens, une véritable opportunité pour avoir à disposition des données pertinentes et adaptables en fonction des besoins de chacun.

9. Intégrer les attentes de la génération Y

On entend que la génération Y peut avoir des difficultés à s'intégrer au monde du travail. D'un autre point de vue, les organismes



Le numérique permet plus de flexibilité et plus d'agilité

publics peuvent avoir des difficultés pour intégrer la génération Y dans le moule professionnel : impatience, infidélité, remise en cause de l'autorité, etc. Mais ce qui aidera les employeurs du secteur public à mieux intégrer ces « digital natives », c'est de comprendre leurs attentes et d'amener de la flexibilité et de l'agilité, avec les usages numériques dans les métiers.

10. Insuffler de nouvelles méthodes autour des portails collaboratifs

Le DGS doit insuffler de nouvelles méthodes autour du collaboratif, de la curation, de la valorisation, ou encore de la recommandation. Tout l'intérêt du collaboratif est de gagner en transversalité et en réactivité, partager des bonnes pratiques afin d'être performant, capitaliser, innover, rester en veille ou bien se former. Mais le plus difficile reste à convaincre les individus de s'en emparer. En effet, les outils ne sont qu'un levier, ce ne sont pas eux qui collaborent... les plateformes collaboratives sont au service d'un meilleur échange humain !

Open Data : quel horizon pour les données publiques ?

Avec la loi de République Numérique en ordre de marche, c'est la politique d'Open Data qui se démocratise. La mission Etalab, créée en 2011 au sein des services du Premier ministre, a enclenché la mise en œuvre de l'Open Data en France. Mais de nombreuses autres mesures ont été adoptées depuis : gratuité des données publiques, obligation de dépôt des données pour les collectivités locales de moins de 3500 habitants d'ici octobre 2018, etc. Où en est-on ? Et à quoi s'attendre dans les prochains mois ? Bilan et perspectives.

Des pratiques peu ancrées dans les collectivités

Le service public de la donnée concerne uniquement les données de référence, autrement dit celles réutilisées fréquemment. L'obligation pour octobre 2018 par exemple, concerne les données disponibles sous forme électronique, communicables à tous et publiables. À l'heure actuelle, peu de collectivités ont publié leurs budgets ou leurs dépenses en accès libre. Mais cela est plutôt dû à un manque d'information qu'à de réels obstacles techniques. Les collectivités ont pour le moment du mal à saisir l'intérêt de l'Open Data, bien qu'elles soient déjà conscientes des grands enjeux technologiques à venir comme l'internet des objets, l'intelligence artificielle ou la cyber-sécurité.

L'intérêt est pourtant bel et bien là, car comme le confirme le cabinet de conseil Gartner dans une étude, 20 % des collectivités locales généreront des recettes à partir de l'Open Data *via* des places de marché de données d'ici 2020.

Des facteurs clés de succès à maîtriser

Malgré les fusions qui se développent, de nombreuses collectivités n'ont pas la taille critique ni les compétences techniques nécessaires à une politique d'Open Data. L'association Open Data France rapporte dans une étude de 2016 que « les collectivités n'ont pas les moyens importants pour mener de tels projets : manque de ressources financières et personnels insuffisants ou non préparé ». Et quid de la partie financière ? La mise à disposition des données publiques en ligne a un coût que les collectivités doivent supporter. Pourtant, elles ne seront pas les seules bénéficiaires de la politique d'Open Data. L'État a donc un rôle majeur à jouer, en ajoutant par exemple au cadre réglementaire des incitations financières pour que les collectivités trouvent leur compte.

Un partenariat public / privé au service des usagers

C'est tout un écosystème d'acteurs publics / privés qui doit émerger à la faveur de l'Open Data territorial.

Le secteur privé en tant que soutien technique et l'État pour assurer un accompagnement qui facilite la marche des acteurs locaux vers l'Open Data. Mettre les données en ligne, c'est une chose. Savoir comment les potentialiser, s'en est une autre. L'expertise d'acteurs privés doit permettre de capitaliser sur les données publiques mises en ligne, en y ajoutant des données externes libres (Insee, opérateurs privés, etc.), pour créer de véritables bases de données intelligentes. La donnée n'a de sens que si elle est utilisée pour proposer des applications en fonction des besoins. Pour les citoyens par exemple, imaginez un portail en ligne qui vous dirait en un clic quelle commune de votre département a la taxe d'habitation la plus basse, une population en croissance et beaucoup de commerces... À suivre !



Fotolia © jhhw2015

Pourquoi le Big Data va révolutionner le recrutement dans le secteur public ?

Big Data par-ci, Big Data par-là, ces dernières années le Big Data (et la Data plus généralement) est le terme à la mode. Mais qu'en est-il concrètement pour le recrutement dans le secteur public ? En quoi cette énorme masse de données peut-elle être une opportunité pour votre organisme public ?

Chez Cegid Public, nous pensons que le Big Data va totalement bousculer la gestion des carrières et dynamiser le monde du recrutement dans le secteur public. Nous vous expliquons pourquoi.

Un pilotage plus fin

Depuis toujours, les collectivités et les établissements publics collectent les données de leurs agents sans nécessairement les exploiter pour anticiper et prendre les bonnes décisions.

Les DRH mettent en œuvre des recrutements conformes à la politique du mandat en cours, à leurs expériences et aux valeurs mises en avant par l'organisme public.

Or, ces décisions sont cruciales quand on sait que les rémunérations des agents peuvent représenter jusqu'à 60 % des dépenses totales de certaines collectivités. L'organisme public doit saisir l'opportunité offerte par le Big Data pour optimiser le pilotage et la prise de décision, en se basant sur des données concrètes et vérifiées.

Le Big Data accélère la performance, améliore la connaissance, et permet la prédiction.

Un processus de recrutement plus ciblé

Une des applications les plus avancées du Big Data dans le recrutement aujourd'hui, est l'amélioration du processus de recrutement. Les services RH ont la possibilité d'être plus analytiques et stratégiques dans leurs recrutements. Tout en respectant les règles de confidentialité, le Big Data permet de croiser les bases de données de CVs en ligne, d'analyser des millions de messages

de blogs, de commentaires, pour comprendre où se trouvent les experts ou les futurs experts d'un secteur. Les profils sociaux sont analysés en quelques secondes et facilitent la suggestion d'offres aux personnes potentiellement intéressantes. Les technologies du Big Data ont fait progresser la capacité d'une collectivité ou d'un établissement public à prédire quand et comment elle devra approcher les talents potentiels.

Avec le Big Data, on sait quelles annonces généreront le plus de candidatures, à quel moment précis les candidats seront les plus susceptibles de répondre, etc. Toutes les données récoltées via le Big Data permettent à l'organisme public de mieux comprendre les attentes des candidats et ainsi positionner efficacement leur marque employeur.

Une évolution interne plus cohérente

Le Big Data recèle un autre avantage, en ce qui concerne la gestion du capital humain en interne et le développement des compétences des agents. Le Big Data offre d'infinies capacités de modélisation prédictive des besoins futures en termes d'évolutions des métiers. Ainsi, il est possible de déterminer par exemple quels sont les profils capables d'évoluer à court ou moyen terme, et surtout vers quels types de fonctions. La modélisation de telles trajectoires permettent aux organismes publics de mieux se projeter en tenant compte du temps nécessaire à la formation à de nouvelles compétences ainsi que de la disponibilité des ressources actuelles.

Contact >>

Régis BAUDOUIN
Secrétaire Général
marketingcegidpublic@cegid.fr
0 811 884 888