



WAVESTONE

Découverte des transformations RH du Secteur Public

Conférence AMUE
8 avril 2021

Sabrina Younsi Yuth
Ludovic Legris



Dans un monde où la capacité à se transformer est la clé du succès, nous éclairons et guidons nos clients dans leurs décisions les plus stratégiques



Des clients leaders
dans leur secteur



3 500 collaborateurs
dans 8 pays
(au 31/03/2020)



Parmi les leaders du conseil
indépendant en Europe,
n°1 en France

Paris | Londres | New York | Hong Kong | Singapour* | Dubaï* | São Paulo*
Luxembourg | Madrid* | Milan* | Bruxelles | Genève | Casablanca | Istanbul* | Edimbourg
Lyon | Marseille | Nantes

Notre proposition de valeur : une expertise en Secteur public combinée à des consultants spécialisés en Ressources humaines

-- UNE EXPERTISE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Nous intervenons auprès des directions générales, métiers et supports de l'ensemble des Ministères et des plus grands acteurs publics...

Ministères	Collectivités Territoriales	Grands Établissements Publics
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES MINISTÈRE DE L'ACTION PUBLIQUE ET DES COMPTES PUBLICS MINISTÈRE DES ARMÉES, ...	RÉGION BRETAGNE DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE VILLE DE LYON	CAISSE DES DÉPÔTS ET DES CONSIGNATIONS INSTITUT DE RADIOPROTECTION ET DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE ...

-- DES COMPÉTENCES EN RESSOURCES HUMAINES



TRANSFORMATION SOCIALE ET GESTION DES COMPÉTENCES

Sécuriser les projets de transformation sur leurs dimensions organisationnelles, métiers et sociales (études prospectives, études d'impact, démarche de GPEC, plans RH, appui dans la mise en œuvre du dialogue social, ...)



TECHNOLOGIES RH

Accélérer la transformation et la performance RH grâce aux outils digitaux (schémas directeurs SIRH, audits fonctionnels SIRH, aide au choix de solution, appui à la mise en œuvre, ...)



CONDUITE DU CHANGEMENT

Engager la dynamique collective et accompagner les agents et les managers (évaluation de l'ADN de changement, accompagnement managérial, politique d'amélioration de la QVT, ...)

Wavestone est leader du conseil auprès des acteurs de l'ESR en France

Stratégie et projets d'établissement



Pilotage et performance des fonctions support et métier



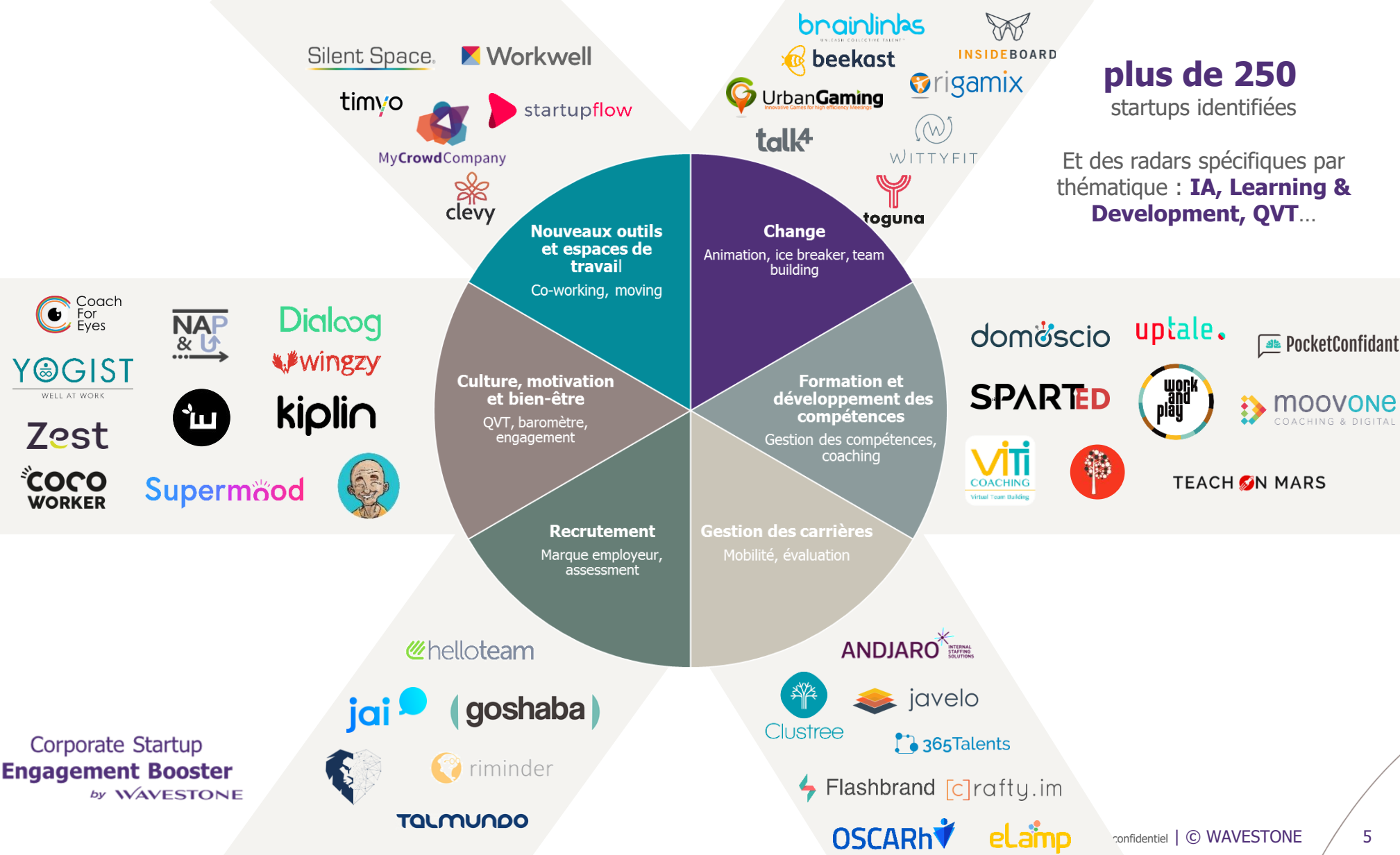
Stratégie SI et numérique



Financement et Innovation



Un radar startup RH de Wavestone pour construire un écosystème créateur de valeur pour nos clients et les startups RH



Agenda

- / Enjeux et actualités RH du secteur public
- / Focus sur 5 mouvements de transformation RH
- / Echange

Enjeux et actualités RH du secteur public

**Contexte
général**

**La loi de
transformation de
la fonction
publique**

**Quelques enjeux
pour
l'Enseignement
supérieur**

Un contexte de transformation permanent

Depuis plusieurs années et dans un contexte d'évolution réglementaire et de restriction budgétaire, le secteur public connaît d'importantes **mutations qualitatives et quantitatives en matière d'emplois et de compétences**, de management etc. Ces évolutions sont liées aux réformes institutionnelles, **aux évolutions technologiques**, à l'évolution de la démographie ou encore à la transition écologique.

Et ce n'est pas près de s'arrêter, les transformations induites par le **programme Action Publique 2022 (AP 22) et la réforme de la fonction publique** (Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique parue au Journal officiel du 7 août 2019) vont contribuer à l'accélération de ces mutations en matière de ressources humaines.

Enfin, **l'état d'urgence sanitaire** n'a pas exonéré les employeurs publics de leurs obligations d'application de ces dispositions.



La loi de transformation de la fonction publique

L'ensemble des travaux liés au chantier de rénovation du cadre des ressources humaines d'AP 2022 ont permis d'alimenter **la loi de réforme de la fonction publique**.

La loi est organisée autour de cinq axes :

- / Promouvoir un **dialogue social plus efficace** (création du « comité social d'administration », issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène de santé et conditions de travail (CHSCT))
- / Développer de **nouveaux leviers managériaux** (diversification des viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique par la voie du contrat)
- / Simplifier et garantir la **transparence et l'équité du cadre de gestion** des agents publics (contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique; suppression de régimes dérogatoires à la durée légale du travail (1607 heures))
- / Favoriser la mobilité et **accompagner les transitions professionnelles** des agents publics (garantir la portabilité des droits du CPF en cas de mobilité public/privé)
- / Renforcer **l'égalité professionnelle**, en premier lieu l'égalité entre les femmes et les hommes en application de l'accord majoritaire du 30 octobre 2018

Des enjeux RH dans l'enseignement supérieur proches de ceux d'autres structures, publiques ou privées

Le paysage de l'enseignement supérieur en France est très évolutif, connaissant de profondes transformations de nature réglementaire (issues des multiples réformes : LOLF, LMD, LRU et RCE, RGPP, MAP, loi ESR, ORE, loi de programmation de la recherche...) et structurelle (fusion et rapprochement d'établissements).

Dans ce contexte, la fonction RH doit évoluer pour dépasser la seule gestion administrative et statutaire des personnels pour :

- Adopter et valoriser le nouveau SIRH (SIHAM)
- Développer une politique d'attractivité de la filière
- Positionner la fonction RH de manière stratégique dans le cadre des transformations
- Mettre en œuvre des politiques RH répondant aux nouveaux besoins des agents
- Mettre en place et outiller des démarches de GPEC.

FOCUS SUR 5 MOUVEMENTS DE TRANSFORMATION RH

1

2

3

4

5

**L'identification
des métiers et de
la fonction RH de
demain**

**Le développement
des compétences,
et des talents**

**L'optimisation des
processus et de
l'organisation RH
suite aux fusions**

**La transformation
du SIRH**

**L'évolution des
modes de
management et
de travail**

Les métiers et la fonction RH de demain

Enjeux

- › Conduire des états des lieux sur les métiers et la fonction RH, et leur maturité numérique
- › Préfigurer les évolutions de la fonction RH et l'accompagner dans son rôle de partenaire stratégique à l'aune du digital
- › Sécuriser les projets de transformation numérique sur leurs dimensions organisationnelles, métiers et sociales et préparer le plan de transition

Les principaux besoins des organisations publiques

- / **Diagnostiques, études d'impacts et feuilles de route de la transformation numérique** au sein des ministères, établissements publics, collectivités ...
- / **Stratégie et Schéma Directeur RH anticipant les métiers et ressources de demain et les plans RH associés**, de la formation au recrutement en passant par la mobilité des agents
- / **Acculturation, sensibilisation et utilisation de la Data et IA pour des cas d'usage RH et nouveaux métiers** : optimisation des parcours de carrière/recrutement/mobilité/formation, marque employeur, gestion et prévention de l'absentéisme, gestion agile des compétences et des talents, etc.

Le développement des compétences et des talents

Enjeux

- › Anticiper l'obsolescence des compétences par la formation continue, le reskilling et le recrutement
- › Tirer profit du digital pour assurer l'accélération de la montée en compétences, détecter les talents et les fidéliser
- › Adapter l'apprentissage aux nouvelles attentes (classes virtuelles, parcours apprenant, mixtes, etc.)

Les principaux besoins des organisations publiques

- / **Stratégie et Organisation** : Benchmarks et diagnostics, revues de process, conduite du changement, SI de formation, ...
- / **Transformation de l'offre de formation** : Co-construction sur mesure de **parcours de montée en compétences** mixtes et personnalisés, **rapid learning, blended learning, plateformes, amélioration de l'expérience agents**
- / **Ingénierie pédagogique et appui à la conception de modules innovants** : Animation et évaluation de modules et suivi de l'appropriation

L'optimisation des processus et de l'organisation RH

Enjeux

- › Disposer d'activités et de processus RH efficaces et simples
- › Rechercher des gisements d'efficacité dans les processus et les organisations dans une optique de rationalisation, de simplification, d'enrichissement et de dématérialisation
- › Renforcer le rôle stratégique de la fonction RH et les activités à valeur ajoutée

Les principaux besoins des organisations publiques

- / **Cartographie de l'existant** : mise sous « tension » du/des processus existant(s) via des grilles d'analyse (données en entrée, acteurs, données en sortie, modélisation, récolte de la voix des agents pour identification des points forts, des irritants et des « trous dans la raquette »)
- / **Elaboration des processus cibles** : spécifiques par type de population et par niveau, sur la GRH (gestion administrative, temps et absences, paie), la gestion des talents (recrutement, formation, évaluation, mobilité) et processus de pilotage (effectif, masse salariale)
- / **Identification des pistes de digitalisation et des cas d'usage d'automatisation** notamment apportés par des solutions faisant appel à l'Intelligence Artificielle (IA), à des agents conversationnels (Chatbots), ou à l'automatisation des processus grâce à des robots (RPA).
- / **Mise en conformité des processus** : ISO, RGPD, DSN, etc.



La transformation du SIRH

Enjeux

- › Disposer de **SIRH fiables, sécurisés, optimisés** et **pilotés** : capitalisation sur des solutions interministérielles, développement d'outils de pilotage RH, facilitation du partage de données dans une logique d'interopérabilité
- › Mettre en place des **outils** et un **environnement de travail innovants et adaptés** : déploiement des offres de service RH via des outils innovants, création d'une expérience agent permettant de faire rayonner la marque employeur

Les principaux besoins des organisations publiques

- / **Appui à la réalisation de schéma directeur SIRH** : audit de l'existant et des besoins, cartographie des applications existantes, définition de la cible, portefeuille de projets, trajectoire d'évolution, chiffrage budgétaire, et gouvernance
- / **Audit fonctionnel/technique du SIRH** : vérification de l'alignement de votre SI aux besoins métiers
- / **Réurbanisation du SIRH, Modélisation de référentiels de données, et Préconception de mécanisme d'échange de données**
- / **Aide au choix** de solutions SIRH, de partenaires, et de stratégie d'achat
- / **Assistance à Maitrise d'Ouvrage dans la phase de mise en œuvre des projets SIRH** en étant accélérateur de démarche ou apporteur de méthodes et de bonnes pratiques dans la conduite du projet



Les nouveaux modes de management et de travail

Enjeux

- › Catalyser les nouvelles pratiques (télétravail, nomadisme, etc.) via des nouveaux usages, outils et espaces de travail
- › Repenser les paradigmes managériaux et les faire atterrir dans des postures et pratiques concrètes
- › Développer l'engagement des agents et la « marque agent »

Les principaux besoins des organisations publiques

- / Accompagnement à **l'évolution de la culture et des pratiques du management** : audit managérial, coaching, accompagnement au management à distance, développement du leadership, etc.
- / Transformation des **espaces de travail** en lieux innovants, modernes et inspirants : définition de la vision stratégique de espaces de travail
- / Transformation de **l'environnement de travail digital et l'expérience agent** : déploiement des nouveaux outils, collecte de la voix des agents, définition d'une politique de télétravail
- / Renforcement de la **marque employeur** : démarche de labellisation, conduite d'approche visant la **qualité de vie au travail**, mesure de la satisfaction et de l'engagement des agents



CONCLUSION & ECHANGES

Merci de votre attention



WAVESTONE

Ludovic LEGRIS
Directeur

06 79 45 68 34
Ludovic.legris@wavestone.com

Sabrina YOUNSI YUTH
Senior Manager

07 63 88 15 89
sabrina.younsiyuth@wavestone.com

PARIS

LONDRES

NEW YORK

HONG KONG

SINGAPOUR *

DUBAI *

LUXEMBOURG

BRUXELLES

GENEVE

CASABLANCA

LYON

MARSEILLE

NANTES

* Partenariats

WAVESTONE

A nighttime cityscape featuring a prominent, illuminated dome structure in the foreground. The dome is constructed from a grid of dark, triangular panels, with some panels glowing from within. The background shows a dense urban area with numerous lit-up buildings and a river winding through the city. The sky is a deep blue, suggesting dusk or dawn.