



vision RH

La veille en France, en Europe et à l'international sur la fonction publique et les ressources humaines

DANS CE NUMÉRO



DOSSIER

- Parents et/ou aidants, tout faire pour mieux concilier ces rôles avec la vie professionnelle



ACTUALITÉ FONCTION PUBLIQUE, POLITIQUE RH ET INNOVATION

- France : attractivité de la fonction publique dans les territoires
- Suède : promotion des valeurs de la culture administrative
- Pays-Bas : iLab, le laboratoire d'innovation RH



ACTUALITÉ RECRUTEMENT, FORMATION ET COMPÉTENCES

- Portugal : programme de stages rémunérés pour jeunes diplômés
- Italie : coopération avec les universités sur la formation
- OCDE : modèle de compétences et bonnes pratiques nationales



ACTUALITÉ MANAGEMENT ET ENCADREMENT SUPÉRIEUR, NUMÉRIQUE

- Canada : Mentorat Plus, en faveur de l'équité et de l'inclusion
- Allemagne : TalentManager, un outil pour la direction de projet
- France : baromètre numérique de l'agent 2021



ACTUALITÉ ORGANISATION ET DIALOGUE SOCIAL, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Royaume-Uni : conception globale des services RH
- Espagne : information sur les éléments du dossier personnel
- Irlande : cadre de référence « santé et le bien être des fonctionnaires »



SECTEUR PRIVÉ

- « Give me five », un parcours d'accompagnement des jeunes vers l'emploi chez Vinci



ZOOM

- La technologie de la blockchain en appui au recrutement des agents publics grecs

ÉDITO

vision RH est une lettre d'information de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Elle est élaborée à partir d'une analyse de sources d'informations publiées en plusieurs langues, tant par les administrations publiques, le secteur privé, les organisations internationales que dans la presse, notamment. Son objectif est d'apporter une ouverture sur les initiatives menées en matière de ressources humaines et de fonction publique.

Le dossier de ce numéro 38 est consacré au **soutien aux parents et aux aidants** et plus particulièrement aux dispositions pour faciliter la conciliation de ces rôles avec la vie professionnelle. Nous vous présentons l'approche de quelques pays sur ce sujet et les démarches inspirantes qu'ils mettent en place. Au-delà de l'actualité, vous découvrirez le programme d'**accompagnement des jeunes vers l'emploi** chez Vinci ainsi que l'utilisation de la technologie de la *blockchain* dans le recrutement des agents publics en **Grèce**.

Nous sommes toujours à votre écoute pour vos avis, remarques ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire :

contact-visionrh@kiosque.bercy.gouv.fr

Vous changez de fonctions, de service et / ou de courriel, pensez à actualiser vos données d'abonnement :

<https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/abo/edit/frvisionrh>

Nous vous souhaitons une très bonne lecture !

La rédaction de vision RH

Le présent numéro a été envoyé à 37 089 abonnés

COVID-19 Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les
mains très
régulièrement



Tousser ou
éternuer dans
son coude
ou dans un
mouchoir



Utiliser des
mouchoirs à
usage unique



Saluer sans
se serrer
la main,
éviter les
embrassades

Parents et/ou aidants, tout faire pour mieux concilier ces rôles avec la vie professionnelle

Être **chargé de famille** ou assurer l'accompagnement au quotidien d'un **proche dépendant** exige - au-delà de la responsabilité - une **disponibilité** qui n'est pas toujours compatible avec l'emploi du temps professionnel. Pour autant, chaque disposition qui contribue à en **faciliter la conciliation** a un impact direct sur la vie au travail.

Une **prise de conscience** qui se fait également dans les administrations : elles doivent répondre au **défi de l'attractivité** mais aussi prendre en compte les besoins liés aux **évolutions sociétales**.

Les premiers décalages interviennent souvent après la naissance d'un enfant. Pour y remédier, le **congé de paternité** est apparu mais - souvent non obligatoire - il reste encore **peu pratiqué** même si une directive européenne le rendra obligatoire en 2022. En **Espagne**, un **accord** a été signé avec les syndicats fixant sa durée à **16 semaines** depuis 2021 pour les agents publics. Le gouvernement a souhaité créer un « **pacte social du futur** » en contribuant à effacer la rupture d'égalité entre les carrières des parents.

Puis vient le temps du **très jeune âge** où peut légitimement se poser le choix d'interrompre momentanément son activité. Le **congé parental**, souvent bien moins rémunéré, prend alors le relais mais il reste **très majoritairement pris par les mères**. La **Suède** a déjà bien inversé cette tendance en accordant une durée globale de 480 jours, dont **90 jours sont réservés au père**. Mieux encore, les parents qui choisissent une quotité égale bénéficient d'un **avantage fiscal**.

Se pose ensuite naturellement le problème d'un **inévitables ralentissement** dans la progression de carrière. En **Estonie**, le temps non rémunéré pris pour élever un enfant est **pris en compte dans l'avancement**. Cette mesure a notamment permis de ramener l'**écart de rémunération** à moins de 1 % et de moins pénaliser l'**accès aux promotions**.

Gérer les imprévus en lien avec les **solutions de garde** est une préoccupation que chacun a pu connaître. Pour y remédier, de nombreux services en **Allemagne** disposent dans leurs locaux de **pièces dédiées** (*Eltern-Kind-Zimmer*) qui permettent à l'agent de travailler sereinement tout en assurant la surveillance de son enfant dans un **environnement adapté** pour lui.

Toujours dans cette période de la petite enfance, une **réduction du temps de travail** - y compris de façon quotidienne - constitue une bonne alternative pour **reprendre progressivement**. Ainsi, en **Italie**, un congé rémunéré d'un mois par an pendant trois ans

peut être cumulé ou **fractionné jusqu'au niveau horaire**, évitant de recourir au temps partiel.

Au-delà de la parentalité, qu'en est-il de la situation des **aidants** ? Au **Royaume-Uni**, le *Civil Service* souhaite apporter une aide aux personnels concernés (dont le nombre a été estimé à **23 %**). Pour ce faire, il a mis en place le « **Carer's Passport** ». Ce document sert à **documenter les aménagements de poste** nécessaires à l'agent. L'objectif est de minimiser le besoin de renégocier ces **éléments de flexibilité** en cas de changement de fonctions, d'administration, voire de responsable.

Face au vieillissement croissant de la population et à sa volonté de réduire le présentisme, le **Japon** impose désormais aux employeurs publics de proposer une **réduction** du temps de travail ou une **prise en charge financière** des coûts engagés pour prodiguer les soins.

De même, si plusieurs pays - à l'instar de la France (1) - formalisent un **congé spécifique** pouvant donner droit à une indemnisation forfaitaire ou proportionnelle au revenu, la **Belgique** a décidé que ces périodes consacrées à **assister un proche** - victime d'une réduction d'autonomie et nécessitant une assistance continue - sont comptabilisées (en temps) **pour la retraite**. Le **Canada** donne en outre la possibilité aux agents de **cotiser** sur la base de la seule contribution de l'employé.

¹ *Le décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 a instauré un congé de proche aidant dans la Fonction publique.*

Notes

En savoir plus sur [oecd.org](https://www.oecd.org) (en anglais), (traduction automatisée en français)





FUNCTION PUBLIQUE, POLITIQUE RH ET INNOVATION

France : attractivité de la fonction publique dans les territoires

Quatre régions pilotes (Grand Est, Hauts de France, Île de France et Normandie) participent à un projet soutenu par l'UE et l'OCDE. Visant à renforcer l'attractivité dans les territoires, il durera deux ans et se déroulera en trois phases : éclairer le diagnostic, se doter d'une vision prospective sur de meilleures pratiques et actions à mettre en place, contribuer aux recommandations stratégiques et opérationnelles pour un meilleur pilotage.

Notes

En savoir plus sur fonction-publique.gouv.fr



Suède : promotion des valeurs de la culture administrative

Les services du Gouvernement lancent une campagne sur les valeurs qui font la force du service public : intégrité, neutralité, objectivité et rigueur, mais aussi d'autres aspects tels qu'une culture managériale irréprochable, un consensus sur les missions exercées et l'importance du leadership. Une boîte à outils est également fournie, elle se compose de guides pratiques et d'exercices de mises en situation pour une meilleure appréhension.

Notes

En savoir plus sur forvaltningskultur.se (en suédois), *(traduction automatisée en français)*



Pays-Bas : iLab, le laboratoire d'innovation RH

Un laboratoire d'innovation a été créé au sein des RH de l'État. iLab traduit les idées et besoins des praticiens de la filière en solutions techniques modernes. Encourageant la pensée créative, les équipes montrent qu'il existe différentes façons de résoudre les problèmes. Elles collaborent actuellement avec les étudiants en sciences appliquées de deux universités du pays sur le développement d'une application de gestion du travail hybride.

« *Nous encourageons nos collègues et partenaires à penser de manière créative. Nous expérimentons et mettons des idées en pratique* »

Notes

En savoir plus sur p-direkt.nl (en néerlandais), (*traduction automatisée en français*)





RECRUTEMENT, FORMATION ET COMPÉTENCES

Portugal : programme de stages rémunérés pour jeunes diplômés

En donnant à ses stagiaires de bonnes conditions financières et des missions en relation directe avec leur formation, l'Administration veut les inciter à découvrir ses services et y poursuivre leur carrière. Avec EstágiAP XXI, elle propose 500 offres de stage : d'une durée de six mois et rémunérés à hauteur de 998,50 euros mensuels, ils s'adressent aux jeunes diplômés de moins de 30 ans (ou 35 ans pour ceux en situation de handicap).

Notes

En savoir plus sur bep.gov.pt (en portugais), (*traduction automatisée en français*)



Italie : coopération avec les universités sur la formation

Ouvrir les portes des universités pour favoriser l'évolution des savoirs et le développement professionnel des agents publics, tel est l'objectif du protocole d'accord signé entre les ministres de la Fonction publique et de l'Enseignement supérieur. Il définit un cadre institutionnel en vue de futures coopérations opérationnelles visant à accroître le niveau de formation et de perfectionnement des personnels par l'accès à des cursus diplômants.

Notes

En savoir plus sur funzionepubblica.gov.it (en italien), (*traduction automatisée en français*)



OCDE : modèle de compétences et bonnes pratiques nationales

Après avoir réalisé un état des lieux dans le secteur public, l'organisation internationale a élaboré un modèle qui en reprend les points forts en insistant sur la nécessité de renforcer les compétences cognitives, émotionnelles et sociales. Outre la synthèse des données recueillies qui permet de situer les différents États membres, elle présente plusieurs bonnes pratiques et études de cas nationales ainsi qu'un outil d'autoévaluation.

« *Les compétences transversales, comportementales et analytiques joueront un rôle important pour les effectifs de la fonction publique* »

Notes

En savoir plus sur oecd.org (en anglais), *(traduction automatisée en français)*





MANAGEMENT ET ENCADREMENT SUPÉRIEUR, NUMÉRIQUE

Canada : Mentorat Plus, en faveur de l'équité et de l'inclusion

Pour contribuer à la reconnaissance de certaines catégories sous-représentées, une forme de mentorat qui leur est dédiée a été mise en place. Elle les aide à mieux connaître les codes en vue de progresser dans leur carrière, à accroître leur visibilité dans les réseaux informels et à leur donner accès à des possibilités de perfectionnement leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour devenir des cadres supérieurs.

Notes

En savoir plus sur canada.ca



Allemagne : TalentManager, un outil pour la direction de projet

S'entourer des bons collaborateurs afin de mener à bien un projet dans le respect des ressources et délais impartis requiert une certaine expérience. Le service qui conseille les organisations de l'administration fédérale met à leur disposition un nouvel outil de diagnostic et d'évaluation. Il permet de déterminer aisément si le profil de la personne pressentie ou candidate est en adéquation avec les tâches qui lui seront confiées.

Notes

En savoir plus sur bva.bund.de (en allemand), (*traduction automatisée en français*)



France : baromètre numérique de l'agent 2021

Il était particulièrement attendu compte tenu des bouleversements imposés par la crise sanitaire. Premier constat : pour sa 3e édition, le baromètre numérique a connu une hausse de la participation. Il a porté sur 4 thématiques liées à l'environnement de travail : l'équipement, les outils et applications, la connectivité et les réseaux, le support et la formation. Trois agents sur quatre indiquent être aujourd'hui en capacité de travailler à distance.

« Des attentes fortes en matière d'accompagnement et de formation pour la maîtrise du nouvel environnement de travail numérique »

Notes

En savoir plus sur numerique.gouv.fr





ORGANISATION ET DIALOGUE SOCIAL, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Royaume-Uni : conception globale des services RH

Global Design HR est la nouvelle norme définie par le Civil service pour les ressources humaines. Il s'agit d'une nouvelle étape qui complète la création de la filière métier il y a trois ans. L'objectif est d'harmoniser les procédures d'analyse et de gestion en ayant une approche centrée sur l'utilisateur (l'agent public) et le cycle de sa vie professionnelle afin qu'il conserve ses repères, indépendamment de l'organisation dans laquelle il exerce.

Notes

En savoir plus sur civilservice.gov.uk (en anglais), *(traduction automatisée en français)*



Espagne : information sur les éléments du dossier personnel

Pouvoir être informé en temps réel dès qu'une modification a été apportée au dossier personnel est désormais possible. Chaque employé peut faire connaître ce choix auprès du service qui gère le fichier central du personnel et recevra une notification l'informant qu'une pièce devant réglementairement y figurer a été ajoutée (acte administratif, arrêté de nomination, d'avancement ou d'affectation, sanction, révocation, cessation de fonctions).

Notes

En savoir plus sur mptfp.gob.es (en espagnol), *(traduction automatisée en français)*



Irlande : cadre de référence « santé et le bien être des fonctionnaires »

Dans le cadre de l'engagement pris par le Gouvernement, la DRH de l'Etat a publié un document qui décrit les éléments clés d'un milieu de travail sain à travers 5 axes et 19 thèmes associés. Celui-ci inclut des exemples d'initiatives et de mesures que les ministères et services peuvent mettre en place pour soutenir et favoriser la santé et le bien-être. Il identifie également les indicateurs de performance qui permettront de les évaluer.

« *Une publication opportune à la lumière des défis et des perturbations des environnements de travail pour tous les agents publics* »

Notes

En savoir plus sur per.gov.ie (en anglais), (*traduction automatisée en français*)



« Give me five », un parcours d'accompagnement des jeunes vers l'emploi chez Vinci

Ils sont **les plus touchés** par la difficulté de trouver un emploi aujourd'hui. Alors que **leur âge** et leurs formations devraient constituer des atouts, **obtenir un CDI** est devenu, pour un jeune, un immense **défi** à relever.

Spécialiste mondial des concessions et de la construction, le groupe français a initié un **vaste programme d'actions** qui cible les élèves issus des réseaux d'éducation prioritaire et des quartiers de la politique de la ville.

Comme son nom l'indique, il s'articule autour de **cinq leviers d'action** définis pour suivre les bénéficiaires tout au long de leur futur parcours :

- des stages d'**orientation** sont proposés aux élèves de 3e. Au-delà de l'observation, des ateliers y sont organisés ;
- un **accompagnement personnalisé** est inclus avant, pendant et après ces stages ;
- l'**intégration** est facilitée grâce à un accès prioritaire à des stages de fin de cycles (allant du CAP au Master 2) ;
- pour dynamiser l'**apprentissage**, une plateforme est dédiée à la recherche de contrats d'alternance au sein des entreprises du groupe ;
- élaboré en collaboration avec l'AFPA, le dispositif d'**insertion** Step (1) doit permettre à des jeunes en fort risque d'exclusion de retrouver le chemin vers l'emploi durable.

En 2020, « Give me five » a été **lauréat de « 100 % inclusion »**, une action du Plan d'Investissement des Compétences du Ministère du Travail.

¹ *Stratégie Territoriale pour l'Emploi (3 mois de formation et 3 mois d'immersion).*

Notes

En savoir plus sur vinci.com



La technologie de la blockchain en appui au recrutement des agents publics grecs

Optimiser les processus de recrutement est devenu une préoccupation majeure pour la fonction publique.

Répondant à un **appel à projet européen** (auquel participe également le Portugal), la république hellénique fait le choix d'utiliser une **technologie en plein essor** pour accompagner cette transformation.

Début 2021, l'ASEP (Conseil suprême de sélection du personnel civil), a signé un **protocole d'accord** avec le consortium HBH (1) et l'université d'Athènes avec pour objectif d'utiliser la **blockchain** - une base de données distribuée des transactions - pour **simplifier, améliorer et sécuriser** l'ensemble de la procédure.

Grâce à la plateforme **Qualichain**, les administrations vont pouvoir accéder à de **nouvelles fonctionnalités** et proposer des **services personnalisés** aux candidats potentiels.



Trois groupes forment les **parties prenantes** : les établissements d'enseignement (formation académique et professionnelle), les employeurs publics et les citoyens.

Cette **répartition des rôles** vise dans un premier temps à assurer une **double validation** des diplômes délivrés et qualifications acquises. Les **postulants** sont en outre invités à renseigner le plus exhaustivement possible leur **profil** en ajoutant - sur une base déclarative - leurs **compétences**, centres d'intérêt et éventuels critères de recherche.

Une fois cette opération effectuée, des **notifications individuelles** leur sont transmises à chaque publication de poste présentant une **compatibilité**, celle-ci étant classée par ordre d'importance pour les orienter dans leur choix. La **candidature** se fait directement depuis **l'espace personnel**.

Au niveau du service recruteur, un **module d'aide au classement** des prétendants en deux étapes a été développé spécialement pour les **emplois supérieurs** et intégré à l'outil. Il lui permet tout d'abord d'effectuer une **présélection** en vue d'un entretien. Par la suite, il servira à **identifier** la ou les personnes le plus en adéquation avec le poste offert.

Selon l'équipe chargée du déploiement, ce nouveau modèle apporte une **plus-value** non négligeable en **réduisant le temps** consacré par les bureaux RH, tant à la vérification qu'à l'analyse des dossiers. **L'atout majeur** de la *blockchain* réside en outre dans son système unique de **protection des enregistrements** contre la falsification ou la modification, **l'intégrité** étant garantie par un algorithme cryptographique.

¹ *Hellenic Blockchain Hub.*

Notes

En savoir plus sur asep.gr (en grec), (*traduction automatisée en français*)





**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

vision RH

La veille en France, en Europe et à l'international sur la fonction publique et les ressources humaines

Partager



[S'ABONNER](#) - [MODIFIER VOTRE ABONNEMENT](#) - [ARCHIVES](#) - [RSS](#) - [SE DÉSABONNER](#)

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Directrice de la publication : Nathalie COLIN

Directeur de la rédaction : Nicolas de SAUSSURE

Rédacteur en chef et auteur : Jean-François ADRIAN

Conception et maquette : Jean-François ADRIAN et Aphania.

Les textes de la publication ne reflètent pas le point de vue de la DGAFP

Les liens vers une traduction automatisée sont accessibles avec le seul navigateur Chrome

La reproduction est autorisée avec mention de la source

© DGAFP 2021 / ISSN : 2606-7528.

Conformément à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et au règlement général sur la protection des données (RGPD), vos données personnelles sont enregistrées de façon sécurisée et vous disposez d'un droit d'accès, de modification et de suppression. Ce droit peut être exercé par courriel adressé à (contact-visionrh@kiosque.bercy.gouv.fr) ou par courrier adressé à la DGAFP - 139 rue de Bercy - 75012 Paris.