



# De l'attractivité à l'accueil personnalisé des nouveaux agents du conseil Régional d'Ile-de-France

## *Pourquoi l'attractivité et ses enjeux ?*

- **L'attractivité**, un enjeu primordial dans un contexte de métiers en tension
- **La promotion et la découverte** des métiers de la fonction publique territoriale et de la Région
- Un accompagnement et un suivi des nouveaux agents nécessaires pour permettre l'**acculturation** régionale anticipée et renforcée
- la **fidélisation** des talents grâce à une intégration réussie
- le **bien être au travail**
- La **première étape d'un dispositif global** incluant à terme l'off-boarding et la consolidation d'un réseau Alumni régional

## La Région en Chiffres et ses dispositifs



- Au 31 décembre 2023, **10 515 agents permanents** travaillaient dans les services de la Région Île-de-France,
  - soit 1 784 agents au siège et 8 731 dans les lycées franciliens
- **plus de 870 recrutements de nouveaux agents en 2022**
  - Coté siège en moyenne prise de poste de 30 agents nouveaux par mois, et 110 agents nouveaux pour les mois importants comme septembre et octobre.

### Quels sont les dispositifs régionaux mobilisés ?

- **La plateforme des ambassadeurs** : Pour améliorer ses recrutements et éclairer tous ceux qui veulent la rejoindre, la Région a mis en place une plateforme de dialogue avec des agents régionaux. Les candidats peuvent y questionner des agents régionaux Ambassadeurs sur : leur métier, leurs conditions de travail, leur activité au quotidien.
- Développement de la **marque employeur**
- **Une Plateforme d'accueil des nouveaux agents du siège** régionaux développée en 2 volets:
  - une première plateforme qui accompagne l'agent 90 jours avant sa prise de fonction
  - une seconde qui accompagne l'agent du 1er jour aux 3 mois de sa prise de fonction

- **un séminaire d'accueil** des nouveaux agents sur une demi-journée en présence du directeur général des services, 2 fois par mois en moyenne
- la mise en place **de parrainages pour les nouveaux encadrants** et **l'accès à l'offre de service** dédiée spécialement aux encadrants

## Le dispositif d'accueil des nouveaux agents, au cœur des enjeux régionaux

### Première page du site d'accueil pour les nouveaux agents 2 mois avant prise de poste

**Mon parcours d'accueil à la Région Ile-de-France** Sites CRIDF \ Site Interne et Externe identifiés (51)

Accueil Je découvre la Région 1] Mon dossier RH 2] Mon équipement 3] Préparer mon arrivée Espace Encadrant Modifier

Bonjour Claire.

Nous sommes impatients de vous accueillir dans 19 jours. Prenez le temps nécessaire pour découvrir la Région Ile-de-France.

[Je découvre la Région Ile-de-France](#)

Je suis ma progression dans le parcours d'Accueil

A chaque étape complétée, cliquez sur l'étape suivante pour découvrir de nouveaux contenus à votre disposition et de nouvelles actions à réaliser pour faciliter votre arrivée à la Région.

Etape 1 **Je complète mon dossier RH** Pour le 05/06/2023  
 Etape 2 **Je complète mon dossier RH** Pour le 05/06/2023  
 Etape 3 **Je choisis mon équipement** Pour le 22/05/2024

### Première page du site d'accueil pour les nouveaux agents (1<sup>er</sup> jour à 3 mois)

**Région Ile-de-France** Bienvenue à la Région Ile-de-France Sites CRIDF \ Site Interne et Externe identifiés (51)

accueil Mon parcours d'intégration Ma checklist Les essentiels du nouvel agent L'offre de formation Ressources Modifier Non suivi Accès aux sites

+ Créer Détails de la page Analyse Publié le 20/07/2024 Partager Modifier

Suivi de mon parcours (à cliquer pour activer à la tête connexion)

Etape 1 **Je prends mes marques** Pour le 8 mai 2024  
 Etape 2 **Je découvre MA Région** Pour le 31 mai 2024  
 Etape 3 **Mon challenge connaissances** Pour le 30 juin 2024  
 Etape 4 **Mon bilan et mes propositions** Pour le 25 juillet 2024

**Bienvenue à la Région !**  
Je découvre mes actions phares →

Nous sommes ravis de vous accueillir !  
Sachez qu'ici, vous avez le droit de... →

La "checklist du nouvel agent" : le suivi personnalisé de vos actions

La playlist du nouvel agent : les vidéos pour bien démarrer

### Les enjeux:

- **L'attractivité,**
- L'accompagnement et le suivi **personnalisés** des nouveaux agents
- **Une acculturation** régionale anticipée et renforcée
- **Une fidélisation** des talents grâce à une intégration réussie
- Une **simplification des procédures** d'accueil pour un gain de temps pour l'agent et son encadrant lors de la prise de poste
- faciliter **la prise de parole et le retour d'expérience des nouveaux agents**
- **Edition de rapports d'étonnement** de la part des nouveaux agents sur leur ressenti sur « comment ils ont vécu leur 1ere journée ou quel est leur bilan à 3 mois de prise de poste »
- **un accompagnement RH renforcé pour les nouveaux agents**, notamment en cas de **difficultés d'intégration**

## Quelles étapes et la stratégie du Mode projet?



### Une conduite de projet globale, menée sur 2 ans, participative et développée par étape

- Une validation par les DGA concernés (RH et DSI)
- Réunion de préparation avec la DSI pour cadrer le projet et identifier les besoins (Ressources techniques et fonctionnelles)
- une enveloppe budgétaire dédiée portée par notre DSI
- **La création d'un groupe pilote** intégrant :
  - L'accompagnement par un intérateur spécialisé dans les outils Microsoft, la société SOSF qui nous a accompagné dans la mise en place du projet avec notamment: un "proof of concept" POC, le lien entre notre besoin et les outils techniques (les solutions Microsoft disponibles ), paramétrages et documentation techniques, etc...
  - L'association **de tous les métiers concernés** : RH, DSI, sécurité, ainsi qu'un panel d'encadrants testeurs

- la création de comités : comité de projet, de suivi, et de pilotage
- Mise en place de **maquettes d'itération** avec validation progressive
- des phases de tests puis d'ouverture aux bénéficiaires
- un **comité de suivi** avec des évaluations permanentes
- un **retour d'expérience** par les agents bénéficiaires, source d'**amélioration continue du dispositif**

***Au total, plus de 53 agents en interne ont été mobilisés et concernés par le projet.***

## Des objectifs et bénéfices partagés du dispositif



*Pour les nouveaux recrutés et leur encadrant direct*

- **Anticiper la prise de fonction** pour mettre l'agent dans les meilleures conditions possibles dès le premier jour
- **Mieux connaître la Région** et faciliter l'immersion avant le premier jour
- **Faciliter les démarches** administratives et logistiques régionales
- **Faciliter les démarches** et l'accompagnement **des encadrants** envers leur nouvel agent

*Pour les services régionaux*

- **Fluidifier, partager sécuriser et automatiser** les procédures internes (PRH – DSI – Sécurité – accompagnement RQTH)
- Un **gain de temps** pour toutes les parties
- **Recentrer les encadrants directs** dans l'accompagnement des agents et dans leurs missions
- Un **atout supplémentaire** dans l'offre de recrutement auprès des talents extérieurs

*Pour l'encadrant :*

- Accès à une liste **des bons conseils** pour accueillir un nouvel agent
- Communication à la DSI des droits informatiques devant être ouverts et liés au poste occupé par l'agent

- Réservation de créneaux horaires pour récupérer le badge et le matériel informatique à l'arrivée de l'agent
- un **gain de temps** en logistique d'accueil et d'explications pratiques pour le premier jour du nouvel agent

## Et demain?



- Poursuite de l'amélioration continue des contenus et de l'offre des deux plateformes
- Lancement d'un **retour d'expérience sur la plateforme auprès des 500 agents onboardés** depuis juin 202, avec utilisation et mise en œuvre des préconisations ou bonnes idées des agents (exemple: exploitation de la boîte à idées mise à disposition des agents)
- Maintien **d'un comité de suivi du projet** pour garantir la qualité des contenus et leur actualisation
- Réflexion et lancement des travaux dernier trimestre 2024 **sur une offre équivalente pour les agents des lycées** avec objectif opérationnel 2025