

Le conseil général des Vosges déconcentre ses ressources humaines

by Entreprise & Carrières - mardi, septembre 28, 2010

<http://correspondances.fr/le-conseil-general-des-vosges-deconcentre-ses-ressources-humaines/>

Le conseil général des Vosges a formé 150 managers et managers associés pour uniformiser sa gestion des ressources humaines et relayer sa politique sur l'ensemble du département.

« *Si l'on peut décider de loin, on n'administre bien que de près.* » Forte de ce principe, la direction générale des services du conseil général des Vosges s'attache, depuis deux ans, à structurer son management et à l'implanter au plus près des agents. Confrontée à une forte augmentation de ses effectifs, passés de 800 à 2 000 agents depuis l'acte II de la décentralisation, la collectivité a constitué une équipe d'encadrement de 150 managers et managers associés intervenant sur la quasi-totalité de ses 200 sites. Désignés par la direction générale, ces "copilotes" des ressources humaines ont pour la plupart été recrutés parmi les anciens chefs de service ou de bureau. La nouvelle organisation distingue néanmoins les aspects fonctionnels et managériaux : tous les chefs d'équipe ne sont pas devenus managers.

Des RH structurées et professionnalisées

Lancée en 2007, la démarche vise à optimiser l'efficacité des services, à développer et à valoriser les compétences des agents, à formaliser le recrutement et à créer un dispositif d'accompagnement des agents en difficulté.

L'implication de la direction et des nouveaux managers ne s'est pas démentie au cours des vingt-quatre derniers mois. En 2009, la direction des RH a consacré 60 000 euros à l'organisation de 31 sessions de formation animées par des prestataires extérieurs. Ces ateliers ont réuni 350 inscriptions – pilotes et copilotes pouvant s'inscrire à plusieurs sessions – sur la seule base du volontariat. Consultés lors d'une évaluation en interne, 96 % des participants se sont déclarés satisfaits de leur contenu. Après une année 2010 consacrée à l'assimilation des connaissances acquises, le conseil général relancera l'an prochain des formations en interne, jugées moins coûteuses et plus valorisantes.

La décentralisation des ressources humaines s'appuie désormais sur un effectif stabilisé et un mode de fonctionnement bien rodé.

Constitué d'une dizaine de membres, le comité de pilotage de la démarche managériale communique aux cadres de terrain les décisions de la DRH. Les évaluations annuelles se sont systématisées et le service Proximité santé sécurité affine son mode de fonctionnement. Regroupant depuis deux ans deux médecins, une assistante sociale et un préventeur employés par le conseil général, cette instance s'est spécialisée dans la détection et le suivi des difficultés médicales, professionnelles ou personnelles des agents. Le souci de remettre au travail les personnels en souffrance a conduit à la création d'une commission spécifique spécialisée dans la mobilité et le reclassement.