Attract' IdF

Service déconcentré - La Fabrique RH - 2019



Vous souhaitez renforcer l'attractivité de vos services ? Découvrez la démarche engagée par l'équipe projet ATTRACT-IdF.Un travail de co-construction entre l'équipe dirigeante, l'équipe projet et les agents de terrain.

Attractivité - Recrutement
Île-de-France
Premier Ministre

Description du projet

Attract' IdF est un projet porté par la direction interrégionale des douanes d'Île de France. Son but est d'identifier les déterminants et les leviers de l'attractivité des services franciliens. Plus précisément, il s'agit de repérer les facteurs de participation et de mobilisation des agents sur plusieurs aspects de la vie professionnelle et son articulation avec la vie personnelle
Découvrez la vidéo associée en cliquant sur l'image ci-dessous



La consultation d'un panel d'agents et de managers a permis d'identifier les irritants du travail ainsi que les attentes et les propositions en lien avec l'attractivité des services franciliens.
Cette consultation a été organisée sous la forme d'ateliers. Les personnels ont été consultés sur des thèmes pré-identifiés et dont les enjeux clés ont été validés par le comité de pilotage.

Thèmes	Enjeux clés[1]
Participation et mobilisation	Avoir la possibilité de s'exprimer notamment sur l'organisation du travail
	Comprendre la vision stratégique de la DI IDF
	Réduire le sentiment d'insécurité (évolution des métiers et des structures)
	Implication au travail
Conditions de travail	Attractivité et accessibilité du site
	Conditions de sécurité pour exercer ses missions
	Possibilité de respecter objectifs et délais
	Relations avec les usagers
	Niveau de stress et d'exposition
	Ambiance dans l'équipe de travail (convivialité, solidarité)
Relations managériales et	Recrutement, accueil, prise de poste
	Possibilité de prendre des décisions par soi-même
	Soutien de sa hiérarchie lors de situations difficiles

Thèmes	Enjeux clés[1]	*Exemples de questions destinés aux animateurs[2]*
Participation et mobilisation	Avoir la possibilité de s'exprimer notamment sur l'organisation du travail	*- Est-ce que les agents peuvent donner leur avis sur l'organisation du travail dans leur service ? Si oui, comment ?* *- Est-ce que les agents peuvent donner leur avis sur l'organisation de leur travail ? Si oui, comment ?*
	Comprendre la vision stratégique de la DI IDF	***- Est-ce que les agents considèrent être informés suffisamment à l'avance des changements organisationnels et stratégiques qui affectent leur travail au sein de la DI IDF. Si oui, comment ?*** ***- Qui les informe de ces changements et comment ?*** ***- Est-ce que les agents comprennent le sens de ces changements ?***
	Réduire le sentiment d'insécurité (évolution des métiers et des structures)	*- Est-ce que les agents se sentent menacés par ces changements ?* *- Si oui : qu'est ce qui contribuerait à les faire se sentir en sécurité ?*
	Implication au travail	***- Est-ce que le travail des agents les intéresse et les motive ? Si non, pourquoi ?*** ***- Est-ce que nous faisons plus que ce qui est demandé ?***

Retrouvez la suite de cette démarche dans les pièces à télécharger.

Objectifs et finalités

Les objectifs du projet sont les suivants :

- en travaillant sur le plan managérial et en consultant les personnels, l'équipe a souhaité co-construire un guide des bonnes pratiques susceptibles d'influer sur l'attractivité RH,
- élaborer un plan d'action à partir des propositions concrètes et innovantes des groupes.

Un plan d'action avec un référentiel d'actions en fonction des niveaux de responsabilité requis par les demandes : administration centrale, direction interrégionale, direction régionale, management intermédiaire et de proximité.