



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité



PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST

Liberté
Égalité
Fraternité

EMRH École du management et des RH

Atelier de la transformation RH
(Région Grand Est)

Comment attirer et fidéliser de nouvelles recrues en région Grand Est ?

Judi 20 mai
14h - 16h30

Attirer et recruter de nouveaux talents est aujourd'hui un défi pour les administrations publiques, dans un contexte de **forte compétition** entre les recruteurs privés et publics. Cet enjeu est encore plus marqué dans certains territoires et bassins d'emplois qui peuvent souffrir d'un **déficit d'image** auprès de potentiels candidats. Une fois passée l'étape du **recrutement**, **l'intégration** des nouvelles recrues est également une période décisive qu'il convient de soigner car c'est elle qui permettra, ou non, de **fidéliser** le nouvel arrivant sur la durée. Aussi bien pour ce dernier que pour ses futurs collègues, managers et référents RH, il s'agit de faire de cette période de découverte et d'adaptation le début d'une **collaboration fructueuse** sur le long terme.

Dans ce contexte, le second **Atelier de la transformation RH régional**, organisé par la **Plateforme régionale des ressources humaines (PFRH) Grand Est** en partenariat avec la **DGAFF**, proposait deux retours d'expériences :

- Celui de la Ville de Chalons en Champagne, au travers des témoignages d'**Agnès Legougne et Ingrid Kaplon**, toutes deux Conseillères en parcours professionnel ;
- Celui du Centre Hospitalier Ravenel et Référent Handicap Mutualisé Grand Est, grâce aux interventions d'**Alexandra Ferreira, Patricia Vigneron et Mathieu Remy**, respectivement gestionnaire administratif de projet, ergonome et psychologue ;
- Des **temps de partage en sous-groupes entre participants**, autour des **outils à adopter et messages clefs à diffuser** afin d'attirer de nouvelles recrues, des meilleurs moyens permettant de **préserver la dynamique d'intégration sur le long terme**, ou encore des bonnes pratiques pour **favoriser la mobilité interterritoriale** entre les différents versants de la fonction publique.

Ce document de restitution présente les points saillants évoqués au cours de l'atelier, organisé intégralement à distance, ainsi que les bonnes pratiques partagées lors de ces différentes discussions en sous-groupe.

I) Ouverture des travaux par Nathalie Green, Sous-directrice de la synthèse statutaire, de la gouvernance et des partenariats, DGAFP

Introduisant les travaux de ce second Atelier de la transformation RH régional, **Nathalie Green** a salué l'implication de la PFRH Grand Est dans la préparation et l'organisation de cet événement. La sous-directrice a également tenu à rappeler le rôle de la DGAFP, en tant que **DRH de l'Etat**, dans **l'animation et la fluidification** des échanges entre les trois versants de la fonction publique **en matière de ressources humaines**. Afin de mener à bien cet objectif, la DGAFP veille ainsi à articuler la **mise en œuvre des politiques de transformation RH à l'échelle nationale** et leur **accompagnement au niveau local**. Elle s'appuie, pour cela, sur le réseau des PFRH, dont Mme Green a salué le travail extraordinaire, afin d'accompagner ces évolutions dans un contexte marqué par de nombreuses transformations et restructurations.



Au travers des cycles d'ateliers lancés fin 2020, aussi bien au niveau national que régional, la DGAFP souhaite **encourager les échanges entre professionnels des RH**, mais aussi offrir une ouverture sur les pratiques d'autres professionnels, issus des administrations, en France, en Europe et à l'international ou du secteur privé. En lien avec les PFRH, il a donc été décidé de concentrer le cycle 2020-2021 des ateliers autour de quatre thématiques : **la mobilité et la gestion des parcours professionnels, la transformation numérique, l'évolution des collectifs de travail et l'attractivité et le recrutement**.

C'est autour de cette dernière thématique que s'articulait l'atelier organisé par la PFRH Grand Est : dans le but d'aborder à la fois **l'avant recrutement** (au travers des enjeux **d'attractivité**), et **l'après** (en s'interrogeant sur les leviers de **fidélisation** des agents).

Pour terminer, Mme Green a précisé que cette question du recrutement mobilisait fortement la DGAFP depuis plusieurs mois. En effet, l'adoption de la loi du 6 Août 2019, puis d'un plan de transformation de la fonction recrutement en janvier 2020, ont permis de définir les modalités d'une transformation profonde de la fonction recrutement, afin de répondre à un triple défi :

- **Une attractivité à renforcer**, notamment auprès des jeunes, alors que le nombre de candidats aux concours a diminué depuis plusieurs années et que la fonction publique souffre d'un déficit d'image ;
- **Des filières professionnelles de plus en plus en tension pour recruter**, notamment sur les métiers en concurrence avec le secteur privé (comme le domaine du numérique) ;
- **Le développement de nouvelles technologies**, qui ouvre de nouvelles perspectives, mais pousse aussi la fonction publique à questionner ses pratiques pour attirer les candidats potentiels.

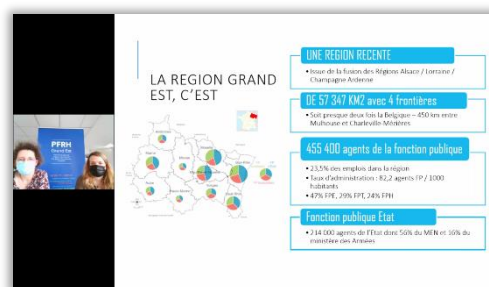
Afin de répondre à ces défis, différentes actions sont conduites par la DGAFP reposant sur :

- L'objectivation des enjeux liés à l'attractivité, afin de tenir compte des **spécificités de chaque territoire** (voir édition 2020 du [rapport annuel](#) sur l'état de la fonction publique) et le développement d'un projet sur **l'attractivité de l'emploi public dans les territoires**, mené en partenariat avec l'OCDE grâce à un financement spécifique de l'Union européenne, qui permettra d'approfondir l'état des lieux des leviers de l'attractivité de la fonction publique dans les territoires, et de contribuer à la mise en œuvre de nouvelles actions ;
- Une réflexion sur **l'image de l'Etat employeur**, qui a conduit à l'élaboration d'un socle identitaire commun porté par la marque « Choisir l'Etat », dont la campagne de communication interministérielle sera menée d'ici cet été ;
- La mise à disposition, sur le [portail de la fonction publique](#), d'une [boîte à outils](#) pour **l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants**, proposant des fiches récapitulatives et des capsules vidéos courtes à destination des managers et professionnels des RH, prochainement complétée par un module de formation en ligne accessible sur la plateforme de formation **MENTOR** ;
- **L'animation du dialogue entre professionnels des ressources humaines** des trois fonctions publiques et la meilleure diffusion des bonnes pratiques et ressources mises à disposition par la DGAFP, comme par exemple le [panorama de la fonction recrutement](#), publié l'an dernier ou encore les livrets de restitution des récents événements organisés sur cette thématique (conférences EMRH ou ateliers).

II) Introduction de l'atelier par la PFRH de la Région Grand Est

En complément des propos introductifs de Mme Green, ce sont ensuite Stéphanie Brachet-Loeffler et Audeline Bonnet-Laifa qui ont pris la parole au nom de la PFRH Grand-Est.

Respectivement Conseillère Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences et Conseillère Mobilité Carrière, toutes deux sont revenues sur les nombreux travaux menés ces dernières années par la PFRH avec l'ensemble de ses partenaires du Grand Est. L'attractivité est en effet une problématique prégnante pour cette région très **rurale**, connaissant un **déficit d'image et une faible attractivité** par rapport à d'autres territoires français.



Dans cette grande région, fruit de la fusion des anciennes régions Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine, la fonction publique doit ainsi faire face à :

- Une **baisse des effectifs** de ses agents depuis déjà plusieurs années.
- Un **faible taux de mobilité géographique** (avec une mobilité principalement infrarégionale) et un déséquilibre entre les agents entrants (ne représentant que 9,5% des nouveaux agents – contre une moyenne nationale plus proche de 12 – alors que le taux d'agents sortants est plus important qu'au niveau national). En conséquence, les employeurs publics de la région recourent de plus en plus à des contrats précaires. Les non titulaires ou employés aidés représentent ainsi près de 70% des entrants, soit 2 points de plus que la moyenne en province.
- Son statut de **région transfrontalière** : une situation qui complique encore davantage les recrutements sur certaines fonctions, comme dans le secteur hospitalier qui fait face à une forte concurrence de pays limitrophes plus attractifs, tel que le Luxembourg.
- Un fort **vieillessement de la fonction publique** dans son ensemble : les plus de 55 ans représentant plus de 20% des agents.

Face à ces constats, une réflexion commune autour de la GPRH a été initiée dans la région, sur la base de travaux menés sur le territoire champardennais, et en partenariat avec des acteurs locaux de différentes fonctions publiques. Le projet vise, en plus de la réalisation d'une **étude prospective des effectifs et des métiers**, à aboutir à un **plan d'action pluriannuel en faveur des services déconcentrés en région**. Ainsi, la mission s'est inscrite dans une structure projet autour d'un comité de pilotage et de trois groupes de travail, dont l'un d'entre eux portait justement sur l'attractivité du territoire et la fidélisation de nouvelles recrues. Les objectifs de ce groupe de travail étaient doubles : **promouvoir les métiers en tension et les territoires les moins attractifs**, tout en **optimisant le marché de l'emploi public** sur ces territoires.

Suite aux travaux de ce groupe, différentes actions ont été mises en place telles que :

- L'expérimentation d'une **marque employeur des services de l'Etat** (inspirée notamment de travaux menés par la Direction Départementale des Territoires des Vosges) ;
- La réalisation d'actions de **communication** à destination des écoles ;
- Le déploiement de dispositifs agissant comme des leviers d'attractivité, tels que le **télétravail** ;
- La **mobilisation du réseau inter-fonction publique de la PFRH**, afin de communiquer plus efficacement.

Dans le but d'offrir une plus grande **visibilité du marché public d'emploi local**, à tout cela s'ajoute également l'organisation, chaque année, du **Salon de l'Emploi Public du Grand Est** pour dynamiser et faire connaître les employeurs locaux au plus grand nombre. Organisé en ligne cette année, il débutera le **8 Juin** prochain.

Pour terminer, il est important de noter que la région dispose tout de même de plusieurs atouts, tels que :

- **L'offre de formation transverse et intra-ministérielle** riche, innovante, et qui permet aux agents de développer leurs compétences en continue.
- **Les actions sociales dynamiques sur l'ensemble des territoires**, qui garantissent notamment des places en crèche, une aide au logement, des actions de loisirs, etc... et qui visent à contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à attirer et fidéliser les nouvelles recrues.

III) Retour d'expérience de la ville de Chalons en Champagne

Venues témoigner au nom de la Communauté d'Agglomération, de la Ville et du CCAS de Châlons-en-Champagne, Agnès Legougne et Ingrid Kaplon sont ensuite intervenues afin de présenter la démarche **Talents en Champagne** : une initiative initialement prévue pour solutionner la problématique de la mobilité subie, et qui a également permis de renforcer l'attractivité du territoire.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une nouvelle direction créée en 2018 : la Direction Organisation, accompagnement et qualité de vie au travail, qui permet de mutualiser entre les trois entités (ville, agglomération et CCAS de Chalons en Champagne) les réflexions concernant la **mobilité sur ce bassin d'emploi**.

Les missions de cette direction s'articulent autour de différents axes / projets :

- Du Conseil Interne en Organisation (CIO) ;
- De la formation ;
- Du Pôle projet en évolution professionnelle souhaitée ou subie (PEP'S) ;
- D'actions en faveur de la qualité de vie au travail (projet Bulle d'R - activités de loisirs hors temps de travail).

En insérant la démarche Talents dans cette direction, il s'agissait de mettre en place un projet porteur pour l'ensemble des trois entités afin de leur permettre de **fidéliser leurs agents** au sein de leurs services.

L'attractivité du territoire est en effet un enjeu majeur pour la Collectivité : une fois que les agents sont recrutés, il est préférable qu'ils restent en poste le plus longtemps possible. En ce sens, la démarche Talents permet aux agents en état d'usure professionnelle ou d'ennui, de **se renouveler** afin de continuer à travailler au sein de la même collectivité.

Cette démarche repose sur quatre agents formés sur Chalons en Champagne à **détecter les aptitudes naturelles des agents**, ces aptitudes étant définies comme « ce que l'on fait naturellement, sans faire d'effort, et qui est productif ».

Dix modes opératoires existent partout de par le monde, indépendamment de la culture ou de la configuration dans laquelle les gens se trouvent (le système éducatif français permet par exemple, principalement, de développer les modes opératoires logico-mathématique et linguistique, mais il en existe 8 autres, dont l'**intrapersonnel**, qui permet par exemple de réguler ses émotions).

Le projet Talents en Champagne a ainsi pour objectif **d'améliorer la qualité de vie au travail des agents**. Dans le cadre d'un accompagnement à la mobilité sur des métiers en tension ou pénibilité, le fait d'aider ces collaborateurs à **comprendre leurs atouts, leurs aptitudes naturelles** - et alors même qu'ils ne changent pas de métier tout de suite - leur permet par exemple de mieux comprendre leur environnement de travail, d'être plus fluide et de monter en compétence. Dans une optique de fidélisation, l'accompagnement peut également être proposé à des agents pour leur permettre de mieux travailler et de **monter en compétence sur leur travail** de tous les jours, toujours en identifiant leurs compétences naturelles.



Cette détection des facultés naturelles produit 4 grands axes :

- **Le reclassement** : afin d'accompagner les agents en situation de mobilité subie (ex : métiers pénibles) ;
- **La montée en compétence** : pour permettre aux agents de s'emparer de leurs facultés naturelles pour faire évoluer leur carrière ou gagner en sérénité dans leurs missions ;
- **Les managers** : via la mise en place du protocole *Odysseus* permettant de détecter et d'entraîner les aptitudes utiles au management (accompagnement de 6 à 9 mois dans l'installation et la montée en compétence des nouveaux managers) ;
- **Le recrutement** : afin d'aider les chefs de services à mieux définir leurs besoins et fiabiliser les recrutements par un travail collaboratif avec le service recrutement.

A ce jour, la démarche a ainsi permis d'accompagner et de fidéliser **233 agents** qui se sont présentés volontairement pour en bénéficier (sur les 1350 agents que comptent les 3 collectivités), prouvant qu'il s'agissait d'un réel besoin.

IV) Retour d'expérience du Centre Hospitalier Ravenel et RHM Grand Est

Derniers intervenants de l'après-midi, ce sont ensuite Alexandra Ferreira, Patricia Vigneron et Mathieu Remy, respectivement gestionnaire administratif de projet, ergonomiste et psychologue pour le Centre Hospitalier Ravenel et Référent Handicap Mutualisé du Grand Est qui venaient présenter le dispositif mis en place afin **d'accroître l'attractivité de leur hôpital**, ainsi que leur rôle de référent handicap mutualisé.

En effet, les leviers classiques d'attractivité et de fidélisation des agents (à savoir le parcours de carrière, le salaire et la qualité du travail), ne sont pas des leviers sur lesquels il est possible de jouer pour les métiers des soignants, qui sont des **professions réglementées**. Dans le même temps, les structures de la région doivent faire face à une **compétition féroce** des pays européens voisins qui proposent souvent des salaires plus élevés. Face à cela, le centre hospitalier a donc décidé de miser sur la **qualité de vie au travail**. Les métiers de la fonction publique hospitalière étant bien souvent **générateurs de handicap**, du fait de fortes charges physiques et psychologiques au travail, il est ainsi fréquent que les soignants se retrouvent en difficulté dès le deuxième tiers de leur carrière.

Pour pallier ces difficultés, le centre a donc cherché à **sécuriser la carrière de ses agents** en mettant en place une politique de maintien dans l'emploi (et dans la fonction), tout au long de leur carrière.

Pour exemple, au lieu d'envisager directement une reconversion professionnelle, voire une retraite pour invalidité, dans le cas d'une infirmière qui rencontrerait des problèmes de santé au sein de l'établissement, l'idée est d'essayer de la maintenir le plus longtemps possible sur son poste de soignant.

Cela passe par une **politique handicap** développée depuis plus de 10 ans, et assurée par une commission regroupant les équipes de direction, de santé au travail ainsi que les partenaires sociaux qui étudient les situations des agents avec des problèmes de santé.



Cette commission peut par exemple proposer un **poste provisoire** le temps d'évaluer la mobilité de l'agent, ses capacités physiques et sa fatigabilité.

Différents **aménagement**s peuvent ensuite être mis en place tels que l'achat de matériel adapté, l'aménagement de l'environnement de travail, une aide pour le transport, etc... Autant de solutions que le **Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** aide à financer, dans le but de maintenir l'agent sur son poste de travail, tout en respectant scrupuleusement ses restrictions d'aptitude.

Ce dispositif a ainsi permis à une **centaine d'agents** de continuer

à exercer leur métier de soignant au sein de l'hôpital, tout en participant à diminuer fortement le taux d'absentéisme.

Cependant, s'occuper des agents en restriction d'aptitude ou en arrêt n'était pas suffisant pour l'hôpital qui cherchait également à **renforcer son attractivité**. Partant du constat que l'accès à la formation, et notamment aux stages de professionnalisation, était un obstacle majeur à l'emploi des **personnes en situation de handicap** (alors même que le centre accueille en moyenne 500 stagiaires), l'établissement a décidé d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans tous les corps de métier, et plus particulièrement le corps soignant. Les stagiaires peuvent ainsi bénéficier de l'ensemble des moyens financiers et humains de la politique handicap du centre hospitalier, ainsi que de logements adaptés sur le site.

Enfin, depuis 2018 la Fédération hospitalière de France et le FIP ont confié au RHM une mission **d'expertise, de conseil et d'accompagnement** des établissements hospitaliers dans leur politique de handicap.

Pour cela, des **formations** adaptées aux besoins des établissements ont été développées, notamment concernant l'accueil des personnes en situation de handicap, les aides du FIP à disposition, etc...

70 actions de formation et d'information à destination de **700 acteurs du handicap** ont été réalisées (directeurs, médecins du travail, gestionnaires RH, etc..) et aujourd'hui 130 établissements du Grand Est sont outillés pour mener des actions de maintien dans l'emploi et d'attractivité avec le FIP.

Sur la région, ce sont ainsi **13 établissements** qui se sont engagés sur cette démarche, dont les trois CHU prouvant que cette politique handicap est réellement perçue par les directeurs d'établissement et les RH comme une **stratégie de fidélisation et d'attractivité de leur personnel**.

V) Bonnes pratiques

Suite à ces quatre interventions, des temps d'échange en sous-groupes étaient proposés. Ces derniers étaient structurés autour de trois problématiques :

- **Thématique 1 :** Quels outils adopter et quels messages clefs diffuser afin d'attirer de nouvelles recrues ?
- **Thématique 2 :** Comment préserver la dynamique d'intégration sur le long terme afin de fidéliser ces nouvelles recrues ?
- **Thématique 3 :** Comment favoriser la mobilité interterritoriale entre les différents versants de la fonction publique ?

Est synthétisée ci-dessous la restitution des bonnes pratiques identifiées, à la fois dans le questionnaire d'inscription envoyé en amont de l'atelier, et lors des discussions en sous-groupes.

ATTIRER DE NOUVELLES RECRUES



Mettre l'accent sur la qualité de vie au travail

- Possibilité de rembourser le permis de conduire aux nouveaux embauchés (*Ville d'Epinal*)
- Mise en place du dispositif « 1 jeune, 1 solution » et développement de l'apprentissage
- Mise en place d'un partenariat avec Pôle Emploi dans le cadre d'une classe préparatoire intégrée (*IRA de Metz*)
- Mise en valeur des nouveaux locaux (et notamment de leur haute qualité environnementale) lors des entretiens d'embauche (*Région IDF*)
- Mise à disposition de services de conciergerie, de restauration, d'un babyfoot... (*Région IDF*)
- Mise en avant du campus vert et de l'environnement de travail (*Université de Strasbourg*)
- *Idée : continuer à développer le télétravail, proposer des places en crèche...*

Renforcer la visibilité de la fonction publique sur le territoire



- Participation à des événements de type salons de l'emploi (*PFRH Grand Est*)
- Création d'une direction de l'attractivité (*PFRH Antilles Guyane*)
- Production d'un « livret d'attractivité » et publications régulières postées sur un compte LinkedIn dédié afin d'attirer des métropolitaines (*PFRH Antilles Guyane*)
- Création d'un site internet « Devenir Policier » (*Police Nationale*)
- Mise en avant sur l'intranet/internet des dispositifs QVT à disposition des agents (*Ministère de l'Intérieur*)
- *Idée : mettre en place un dispositif de publicité commun aux acteurs de la région afin de développer la collaboration entre services recruteurs inter-fonctions publiques*



Encourager la formation et les parcours de carrière sur le long terme

- Mise en place de parcours de formation afin de préparer les concours, et ainsi combler le déficit scolaire du territoire (*PFRH Antilles Guyane*)
- Idée : davantage anticiper les parcours de carrière et proposer des accompagnements au long cours

Favoriser les mobilités



- Prise en charge du déménagement et prime de cherté de vie pour les mobilités en outre-mer (*PFRH Antilles Guyane*)
- Mise en place de politiques d'accompagnement à destination des conjoints des policiers en mobilité via une convention avec Pôle Emploi pour proposer, notamment du coaching (*Police Nationale*)
- Utilisation de la Place de l'Emploi Public pour présenter aux agents leurs droits en matière de mobilité et mettre en ligne des fiches de poste détaillées (*Université de Strasbourg*)
- Idée : mettre en place d'une aide au logement spécifique en cas de déménagement

ACCUEILLIR ET INTEGRER LES NOUVEAUX ARRIVANTS



Anticiper l'arrivée des nouveaux collaborateurs

- Diffusion d'un questionnaire au nouvel arrivant pour identifier ses besoins concernant son accueil et celui de sa famille, ainsi que sa prise de poste avant le début de la procédure d'accueil (fiche navette adressée à différentes directions). Diffusion également d'un livret d'accueil de l'agent dans son environnement professionnel présentant l'organisation des différents services et outils (*PFRH Antilles Guyane*)
- Dès les entretiens de recrutement, analyse et sélection des candidats sur leur capacité à travailler en équipe et à s'intégrer au reste du collectif (*CVRH de Nancy*)

Soigner la journée d'accueil



- Mise en place d'un temps d'accueil des nouveaux arrivants très convivial (le service se retrouve pour un petit déjeuner et des icebreakers permettant de présenter les équipes et les nouveaux arrivants. Cet esprit convivial est entretenu tout au long de l'année via l'organisation de repas (officiels ou non) afin de fidéliser via le collectif (*CVRH de Nancy*)
- Organisation d'un parcours du nouvel arrivant avec présentation des différents services (*DREAL Grand Est*)
- Organisation d'une journée d'accueil des nouveaux arrivants (entre mars/avril et octobre) avec présentation des services (sous la présidence du préfet) et du territoire, présence de stands des associations des personnels / organisations syndicales et tournée des différents sites (*PFRH Antilles Guyane*)



Impliquer l'ensemble des parties prenantes

- Sensibilisation des encadrants aux effets bénéfiques d'un accueil de qualité (*Région IDF*)
- Accompagnement de l'agent dans sa prise de fonction par un conseiller RH (outils, rythme de travail, etc.). Pilotage de l'intégration par le manager au sein du service (une fiche d'arrivée est renseignée par le manager qui précise les besoins matériels et de formation, les contacts clefs et interactions importantes entre services et collaborateurs). Une réflexion est en cours autour de la digitalisation de ce parcours (*DREAL Grand Est*)

Accompagner l'agent dans la durée



- Organisation d'un serious / escape game dans les locaux afin de rendre ludique le processus d'intégration, augmentation également du nombre d'entretiens post-intégration (*Région IDF*)
- Mise en place de deux rapports d'étonnement à 1 mois et 6 mois de l'arrivée des agents, avec demande des nouveaux arrivants d'une étape supplémentaire à 3 mois (*PFRH Antilles Guyane et DITP*)
- Mise en place d'un rapport d'étonnement, à la demande de la direction au bout de 2 ou 3 mois sur le poste. Prise en compte des retours (notamment celles touchant à l'organisation ou aux conditions de travail). Exemple : localisation des conseillers qui n'étaient auparavant pas placés près des agents (*CVRH de Nancy*)
- Organisation d'un parcours du nouvel arrivant avec échanges avant la prise de fonction (vidéo + quizz à distance) et entretien de prise de fonction trois mois après l'arrivée, à l'initiative des RH et en présence du n+1 (*Région IDF*)

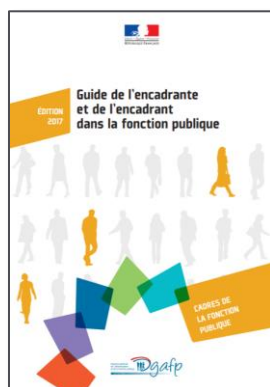
Merci à l'ensemble des participants d'avoir accepté de partager leurs idées et bonnes pratiques. Vous retrouverez sur la page de l'EMRH l'ensemble des supports de cette journée.

Si vous souhaitez obtenir les coordonnées de l'un des participants de cet atelier, merci de vous rendre sur le compte [Linkedin](#) de la DGAFP ou bien de contacter les équipes de l'EMRH via l'adresse email suivante : emrh.dgafp@finances.gouv.fr

Pour obtenir davantage d'informations concernant l'une des initiatives présentées ci-dessus, merci de contacter :

- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) dans le Grand Est :
 - Monica GOUZY (monica.gouzy@caissedesdepots.fr)
- Démarche « Talents en Champagne » (interventions possibles sur tout le Grand Est, sous convention) :
 - Agnès LEGOUGNE (a.legougne@chalons-agglo.fr)
 - Ingrid KAPLON (i.kaplon@chalons-agglo.fr)
 - Charlotte MILLOT (c.millot@chalonsenchampagne.fr)

Pour plus d'information concernant le recrutement au sein de la fonction publique, différentes ressources sont également mises à votre disposition sur le [site](#) de la DGAFP :



Plus d'information sur
www.fonction-publique.gouv.fr



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**