



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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



## **Livret de restitution**

**Atelier de lancement  
18 avril 2023**

*Structurer une offre d'accompagnement personnalisé*



# SOMMAIRE

## Ouverture

**Julien NESSON**, Chef de projet accompagnement des parcours professionnels au département des politiques de mobilité et des parcours professionnels, DGAFP

Page 3

## Feuille de route

Page 4

## Débat

**Bénédicte LE DELEY**, Directrice de Défense Mobilité, agence des reconversions du ministère des Armées

**Nadège PLOU**, DRH France chez Korian

Page 5

## Communication : un nouvel outil d'accompagnement pour la démarche réseau

**Bénédicte LE DELEY**, Directrice de Défense Mobilité, agence des reconversions du ministère des Armées

Page 9

## Ateliers

**Participants à la Fabrique de l'accompagnement RH**

**Liste en Annexe 1**

Page 10

## Annexes

**Annexe 1 : Participants**

Page 11

**Annexe 2 : Charte**

Page 14

# OUVERTURE

## *Quelles ambitions pour la Fabrique de l'accompagnement RH ?*

En ouverture, Julien Nesson, chef de projet au département des politiques de mobilité et des parcours professionnels à la DGAFP, a rappelé le **contexte**, la **raison d'être** et les **objectifs** de la Fabrique de l'accompagnement Ressources Humaines (ci-après Fabrique). La création de ce nouveau rendez-vous interministériel constitue une des actions phares de la SIAMEP 2022-2024 (stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle) en matière d'intensification de l'animation des réseaux d'accompagnement RH. Cette fabrique a vocation à :

- être un **lieu d'inspiration et d'échanges régulier entre les têtes de réseau de l'accompagnement RH au sein de la fonction publique de l'Etat** à partir d'ateliers de travail, de séquences de partage de pratiques innovantes, d'une communauté en ligne voire des leaning expedition ;
- Être le **lieu privilégié d'appui à la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement RH permettant aux employeurs de renforcer leur offre d'accompagnement personnalisé.**

Le lancement de la Fabrique de l'accompagnement RH a ainsi un double objectif :

- Permettre aux professionnels de l'accompagnement de se rencontrer, de pouvoir échanger. L'idée est ici de croiser les regards, de prendre en compte la diversité des organisations afin de créer des outils intéressants et utiles aux professionnels de l'accompagnement des différents ministères et établissements publics ;
- Elaborer des livrables opérationnels qui permettront d'avancer, au niveau interministériel, sur des dispositifs d'accompagnement innovants, voire même de repenser les dispositifs déjà existants.

Cet événement de lancement de la Fabrique a pour ambition de commencer à réfléchir collectivement à la structuration d'une offre d'accompagnement personnalisé, notamment grâce à l'éclairage de deux professionnelles de l'accompagnement - Nadège Plou, DRH France chez Korian et Bénédicte le Deley, Directrice de Défense-Mobilité – et d'ateliers collectifs de brainstorming sur la mise en œuvre opérationnelle d'une telle offre.

*«CET ÉVÉNEMENT DE LANCEMENT DE LA FABRIQUE A POUR AMBITION DE COMMENCER À RÉFLÉCHIR COLLECTIVEMENT À LA STRUCTURATION D'UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ.»*

*Julien Nesson*

# FEUILLE DE ROUTE

Un premier et rapide temps d'échange collectif a permis à certains participants de préciser ou présenter leurs idées et pratiques en matière d'accompagnement personnalisé. Tant sur les sujets prioritaires à traiter que sur les dispositifs, comme la période d'immersion professionnelle, qui en composent l'offre à bâtir.

Ministère des Armées :

- Un parcours d'intégration destiné aux jeunes cadres civils qui s'engagent dans l'armée existe, avec des périodes d'immersion au sein des trois armées afin de développer une connaissance de l'environnement propre à chacune. L'objectif est de créer une notion de cohorte, un sentiment de solidarité, et de développer une communauté parmi les nouveaux arrivants.
- Un dispositif dénommé « Découvre mon poste », basé sur le volontariat, a également été mis en place, avec un vivier de personnes prêtes à présenter leurs métiers.

Ministère de l'Agriculture :

- L'accompagnement existant est au bénéfice à la fois des agents et des structures. Des visites sur le terrain permettent de rencontrer les agents du ministère et de recenser leurs demandes en matière d'accompagnement.
- Parallèlement existent des opérations de tutorat dans les Directions Départementales des Territoires (DDT).
- Des stages d'immersion sont aussi proposés, au sein même des formations dispensées, aux agents du ministère de l'Agriculture.

« *MON SOUHAIT, C'EST DE RESSORTIR DE LA FABRIQUE EN AYANT EN TÊTE DES AXES CLAIRS QUAND AUX ACTIONS A METTRE EN PLACE POUR ACCOMPAGNER AU MIEUX LA MOBILITE DES AGENTS* »

En conclusion de ce premier tour de table, la quarantaine de participants présents ont insisté sur plusieurs points essentiels à leurs yeux:

- Travailler leur **connaissance des dispositifs d'accompagnement** mis en place ;
- **Échanger, entre pairs**, sur les dispositifs existants et avoir des retours d'expérience des ministères avancés sur les sujets d'accompagnement ;
- Partager plus largement les **expériences** et les **bonnes pratiques** ;
- Ressortir de la Fabrique en ayant en tête des axes clairs quant **aux actions à mettre en place pour accompagner la mobilité des agents** ;
- Constituer un **réseau** pour fluidifier leur travail au quotidien ;
- Avoir des pistes pour comprendre comment **inscrire l'immersion dans l'offre d'accompagnement à la mobilité**.

# DEBAT

## Construire et déployer une offre d'accompagnement personnalisé : retours d'expériences et bonnes pratiques



**Bénédicte le Deley**

Directrice de Défense Mobilité –  
agence des reconversions du ministère  
des Armées



**Nadège Plou**

Directrice des ressources humaines  
(DRH) chez Korian France

L'atelier s'est poursuivi par un débat entre deux spécialistes de l'accompagnement RH :

**Bénédicte le Deley**, Directrice de Défense Mobilité – agence des reconversions du ministère des armées et ;

**Nadège Plou**, Directrice des ressources humaines (DRH) chez Korian France.

Ce débat a permis d'échanger sur les pratiques mises en place dans les organisations des intervenantes en matière d'accompagnement personnalisé.

*Pouvez-vous nous préciser les spécificités de vos différents services en matière d'accompagnement et les différences que vous avez d'emblée identifiées avec la fonction publique d'Etat ?*

**Bénédicte le Deley :**

Défense mobilité est une version aboutie d'un dispositif d'accompagnement d'une part, mais c'est aussi le résultat d'une priorité RH, et c'est peut-être ce deuxième point qui est le plus important.

L'idée de ce dispositif vient du fonctionnement même de l'armée française, qui est une armée de métier avec des effectifs contractuels. En effet, la genèse de ce dispositif provient d'un questionnement : comment faire pour être attractif avec des contrats qui ne durent pour la grande majorité pas le temps d'une carrière et pour garder la main sur les flux entrants et sortants ?

Notre réponse a été d'insérer dans le modèle RH une promesse d'accompagnement pour les personnes qui vont quitter l'armée et intégrer le civil avec une contrainte particulière : le délai avant la radiation.

Défense mobilité est un dispositif ancien, déjà bien installé. L'accompagnement à la nouvelle vie des blessés par exemple fait partie depuis longtemps de l'accompagnement proposé dans le cadre de ce dispositif. Mais, le dispositif est passé à une toute autre échelle à la suite de la décision de professionnaliser l'accompagnement.

L'accompagnement est un vrai métier, qu'il faut considérer comme tel, tout en ayant en tête que sa qualité dépend largement des objectifs et surtout des moyens disponibles.

*Quelles sont les spécificités de l'accompagnement personnalisé chez Korian ?*

**Nadège Plou :**

Korian dispose d'un large pan de métiers très encadrés, qui nécessitent par ailleurs un grand niveau de qualification. La première spécificité de Korian est donc le type de métier auxquels l'organisation fait appel : il est complexe de recruter et de jouer la carte de l'attractivité sur ces métiers médicaux, techniques et contraignants. En effet, Korian c'est environ 5000 personnes qu'il faut embaucher par an, soit à l'extérieur, soit en formant directement en interne. Aujourd'hui, près de la moitié de ces 5000 personnes sont formés en interne avec des dispositifs d'accompagnement spécifiquement élaborés par Korian.

«L'ACCOMPAGNEMENT EST UN VRAI MÉTIER, QU'IL FAUT CONSIDÉRER COMME TEL, TOUT EN AYANT EN TÊTE QUE SA QUALITÉ DÉPEND LARGEMENT DES OBJECTIFS ET SURTOUT DES MOYENS DISPONIBLES »

Bénédicte le Deley

# DEBAT

En outre, Korian a travaillé sur différents sujets :

- Premier sujet : faire évoluer la rémunération afin que les postes gagnent en attractivité.
- Deuxième sujet : faire du sur-mesure, faire tomber les barrières mentales qui peuvent exister entre les différents métiers (aujourd'hui, un cuisinier de métier peut tout à fait devenir soignant, et inversement).

Dans cette optique, Korian a inauguré la Korian Academy, et s'est ouvert à l'extérieur avec le projet « Passerelle », transposition en interne du dispositif « Transitions Collectives » bâti par le gouvernement. S'ouvrir à d'autres secteurs a permis à l'organisation de faire valoir ses métiers, d'en expliciter leurs spécificités et in fine, d'attiser de la curiosité à leurs sujets.

Ainsi, 200 personnes ont été reçues en immersion, testées sur des connaissances techniques, mais ont également pu rencontrer des illustres personnes travaillant déjà chez Korian. De ce vivier de 200 personnes venant soit de chez Monoprix, soit de chez Derichebourg, 50 ont ensuite été conservées, formées et accompagnées pendant 15 mois. Le dispositif est un réel succès !

*Avec Korian, le dispositif « Transitions Collectives » devient réalité, mais celui-ci semble aller de pair avec une forte charge de travail, cela ne peut-il pas être décourageant ?*

## Nadège Plou :

Ce qui est certain, c'est qu'il faut que des choses soient faites. Korian recrute chaque année 2500 aides-soignants, et a poussé trois dispositifs :

- L'apprentissage est à présent largement encouragé : 900 personnes sont formées par ce dispositif chaque année-là ou en 2017, seules 35 personnes y prenaient part;
- Une mutation a été effectuée dans les critères de sélection en se concentrant sur la validation des acquis (70% des personnes accompagnées obtiennent leur diplôme). Elles sont ensuite accompagnées par l'apprentissage pour devenir aide-soignant ;
- Le dispositif « Passerelle » élargit le champ des possibles et donne de nouvelles possibilités d'évolution voire de reconversion professionnelle à des professionnels de multiples autres secteurs, qui souhaitent se tourner vers le secteur de la santé.

*« S'OUVRIRE À D'AUTRES SECTEURS A PERMIS À L'ORGANISATION DE FAIRE VALOIR SES MÉTIERS, D'EN EXPLICITER LEURS SPÉCIFICITÉS ET IN FINE, D'ATTISER DE LA CURIOSITÉ À LEURS SUJETS. »*

Nadège Plou

*Un accompagnement efficient est donc un accompagnement sur-mesure, fondé sur la validation des compétences ?*

## Bénédicte le Deley :

Les premières questions à se poser sont les suivantes : Pourquoi on accompagne et avec quels moyens on le fait ? Est-ce que l'objectif est d'accompagner la mobilité professionnelle volontaire ou pilotée ? Quels sont les repères, les indicateurs que je vais regarder pour rendre des comptes aux décideurs ?

Il est également primordial d'adapter l'accompagnement à tous les individus. Pour le dispositif Défense Mobilité en particulier :

- Un militaire en fin de carrière : son engagement s'achève, le sujet est donc son entrée prochaine dans la vie civile et la transposition de ses compétences acquises jusqu'alors à l'armée ;
- Un militaire blessé : le sujet de l'accompagnement est sa reconstruction personnelle et professionnelle. Les objectifs de l'accompagnement sont donc différents que ceux fixés dans le premier cas ;
- Conjoint : l'accompagnement des conjoints est également nécessaire puisque les mutations successives des militaires ne sont pas sans effet sur leurs carrières.

*Le secteur de la santé est très touché par les inaptitudes qui mènent ensuite à une nécessité de reconversion. Quel accompagnement est proposé, quel champ des possibles est-il ouvert ?*

## Nadège Plou :

L'âge moyen des collaborateurs de Korian est de 44 ans. En moyenne, on reste sur un poste d'Infirmier 7 années. Aussi, il est nécessaire d'anticiper en amont les souhaits de mobilité des salariés et de proposer de nombreuses possibilités de passerelles entre métiers.

# DEBAT

Pour le repositionnement en externe, Korian est accompagnée par un prestataire externe. On parle de 100 repositionnements en externe et de 400 cas déclarés d'inaptitude au travail chaque année sur une organisation qui compte près de 27000 salariés.

Le souhait de l'organisation est d'identifier par bassin d'emploi, par secteur, des passerelles avec d'autres entreprises pour permettre des reconversions professionnelles et en faisant la promesse suivante : Korian protège votre condition tout au long de votre carrière dans ses rangs mais vous promet également un accompagnement personnalisé dans votre démarche de reconversion professionnelle en vous garantissant de rester dans le même bassin d'emploi.

En outre, Korian souhaite anticiper à court et moyen termes les besoins en main d'œuvre. Pour ce faire et notamment pour recruter des directeurs de site qui nécessitent à minima un Bac +5, Korian va identifier et se rapprocher de personnes identifiées comme étant potentiellement en reconversion professionnelle. Par exemple, tout un travail de présentation de la fonction de directeur de site à été effectué auprès de la Gendarmerie nationale. Au terme du premier webinaire de présentation, une vingtaine de candidats s'est manifestée, 12 seront finalement formés par Korian et rejoindront l'entreprise dans un futur proche.

Ainsi, les aventures et passerelles sont multiples, le tout est de présenter les métiers dont dispose l'organisation en amont. Il y a énormément de belles histoires qui ont trait avec des reconversions professionnelles. A titre d'exemple, la moitié des équipes de Korian ne vient pas de la santé et s'est donc reconvertie.

## **Bénédicte le Deley :**

L'essentiel est de savoir ce que l'on est prêt à faire pour les personnes qui s'engagent dans la mobilité : s'engager dans l'accompagnement de la mobilité, c'est également en accepter ses effets anticipés, ou non. Lorsqu'une mobilité est subie, la grande problématique est l'accompagnement de la transition identitaire qui en découle. Au ministère des armées, la transition en fin de carrière peut être une étape difficile. Il est donc nécessaire de sécuriser les parcours, et de le faire, en prenant au maximum en compte les aspirations de chacun. Être un professionnel de l'accompagnement de la mobilité, c'est aussi exercer des responsabilités envers le salarié ou l'agent que l'on envoie dans telle ou telle structure. Ainsi, connaître le marché du travail au prisme de son vivier d'agents en reconversion professionnelle est essentiel.

Ce n'est pas parce qu'il y a des besoins en main d'œuvre que les profils dont vous disposez sont les bons pour prendre ces postes.

*«LORSQU'UNE MOBILITÉ EST SUBIE, LA GRANDE PROBLÉMATIQUE EST L'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION IDENTITAIRE QUI EN DÉCOULE. »*

*Bénédicte le Deley*

## **Nadège Plou :**

Dans le projet « Passerelle », issu du dispositif de « Transitions Collectives », les partenaires sociaux des différentes entreprises se sont parfois inquiétés des garanties données aux salariés en reconversion. Ces inquiétudes ont pu être tempérées notamment grâce à une garantie de retour dans l'emploi : Korian a souhaité transmettre en amont des promesses d'embauches afin de permettre aux salariés engagés dans une reconversion professionnelle, de savoir dans quels termes s'effectuerait leur prise de poste chez Korian à l'issue de leur période de 15 mois de formation.

*Comment expliquer que seules deux entreprises aient été convaincues par le dispositif « Transition Collectives » ?*

## **Nadège Plou :**

Ce sont encore les prémisses du dispositif. On remarque que beaucoup moins de personnes sont en reconversion aujourd'hui. D'un autre côté, cela coûte cher pour les entreprises, c'est un réel engagement que tout le monde n'est pas prêt à prendre.

*Vous avez insisté à différentes reprises sur l'intérêt de nouer des partenariats avec d'autres entreprises afin de faciliter la mobilité, le secteur public peut-il être un partenaire intéressant pour vos organisations ?*

## **Bénédicte le Deley :**

L'identification des partenaires potentiels passe en premier lieu par l'identification de l'objectif du projet : on a soit des obligations de restructuration qui obligent à imaginer des dispositifs très clairs, avec des partenaires particuliers. Soit on offre une version positive de la mobilité qui vise à promouvoir la mobilité pour tous, avec des partenaires variés, dont le secteur public peut bien sûr faire partie.

# DEBAT

Toutes les organisations, que celles-ci soient privées ou publiques, ont intérêt à monter un dispositif d'accompagnement à la mobilité : en anticipant et en mettant en place ce genre de dispositif, on rend l'organisation plus agile, et on la prépare à répondre à des transformations qui peuvent être soudaines et disruptives.

Pour accompagner au mieux, il est intéressant de se fixer des objectifs réalistes et réalisables. Pour insérer convenablement et durablement dans l'emploi, il faut des coachs sportifs, des agents qui savent ce que cela implique d'accompagner de manière qualitative. Le réseau d'accompagnement lui aussi doit être solide, homogène, avec des agents formés pour accompagner. Le numérique est également un outil très utile, si l'on veut favoriser la mobilité sans urgence.

## **Nadège Plou :**

Nadège Plou questionne les participants : Pensez-vous que certains agents de la fonction publique puissent s'imaginer demain dans le privé ? Qu'est-ce qu'il faudrait faire pour accompagner au mieux ces personnes ?

## **Un participant :**

Au sein du ministère des Finances, l'accompagnement se fait par un dispositif mis en place récemment. Ce dispositif traite des projets qui vont de la reconversion jusqu'à l'activité à titre accessoire en dehors du temps de travail. Il a été difficile à mettre en place, mais son impact est jugé opportun et il permet d'accompagner des agents qui ne trouvaient jusqu'alors pas d'interlocuteurs compétents et légitimes. Une des conditions de réussite est la confidentialité. Les agents qui sollicitent ce dispositif sont souvent remplis d'interrogations.

## **Nadège Plou :**

Quelles sont les motivations des personnes qui font appel à ce dispositif afin de changer d'activité ?

## **Une participante :**

C'est le plus souvent le contexte global qui les amène à se questionner, on remarque qu'il y a un gros élan vers des métiers de type développement personnel (naturopathie, sophrologie...). Le dénominateur commun des personnes qui se lancent dans une reconversion professionnelle est leur volonté de capitaliser sur leurs compétences actuelles en créant leurs propres structures, en développant leurs propres projets.

## **Bénédicte le Deley :**

L'accompagnement renvoie à une multitude de métiers, il faut donc être prudent, jauger si le projet de mobilité ou de reconversion est réaliste et réalisable. Il s'agit de bien faire comprendre aux agents/salariés que l'on ne peut pas non plus accompagner sur tout. La finalité de l'accompagnement est de déboucher sur un projet professionnel réaliste.

*« LES AVENTURES ET PASSERELLES SONT MULTIPLES, LE TOUT EST DE PRÉSENTER LES MÉTIERS DONT DISPOSE L'ORGANISATION EN AMONT. IL Y A ÉNORMÉMENT DE BELLES HISTOIRES QUI ONT TRAIT AVEC DES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES. »*

*Nadège Plou*



# COMMUNICATION

## *Présentation d'un parcours de formation, disponible sur la plateforme Mentor*

Bénédicte le Deley a présenté un nouveau parcours de formation, à la disposition des participants sur la plateforme Mentor.

Ce parcours de formation, intitulé : « Développer son réseau pour réussir son projet professionnel », est un parcours qui peut à la fois être suivi par les participants de la Fabrique mais qui peut également être prescrit aux agents accompagnés. Il a été construit pour pouvoir être utilisé clé en main dans la constitution d'une offre d'accompagnement personnalisé.

A travers ses 5 modules, vous pourrez découvrir ou redécouvrir un ensemble de conseils pour vous aider à constituer un réseau, à l'entretenir, à vous positionner dans celui-ci mais aussi à parler de manière impactante de votre expérience professionnelle.

Ce parcours de formation est d'ores et déjà un élément constitutif de la démarche d'accompagnement de la mobilité professionnelle du ministère des Armées.



**Bénédicte le Deley**

*Directrice de Défense Mobilité –  
agence des reconversions du ministère  
des Armées*

# ATELIERS

Trois ateliers portant spécifiquement sur l'offre d'accompagnement personnalisé ont ensuite été organisés. Chacun visait à réfléchir sur les réponses à apporter en fonction des besoins identifiés (mobilité, reconversion, évolution) et sur les dispositifs à privilégier par public cible (catégorie A, B et C), voire à partager des bonnes pratiques, des observations sur des dispositifs déjà mis en place au sein des différents ministères.

Le timing extrêmement serré n'a pas permis d'avancer sur les objectifs visés par les ateliers, notamment d'apporter de premières réponses opérationnelles sur la structuration d'une offre d'accompagnement personnalisé à la mobilité.

Un certain nombre de constats, tirés de la réflexion collective dans chacun des ateliers, ont toutefois pu être dégagés et constituent de bonnes pistes de réflexions pour bâtir les prochaines séances de la Fabrique de l'accompagnement RH au second semestre :

- Un **fort besoin de communication et d'échange** a été exprimé par les participants. Le partage de bonnes pratiques est quelque chose de très apprécié. L'envie de faire partie d'une **communauté** et de pouvoir **apprendre de ses pairs** est une appétence communément partagée par l'ensemble des participants. Ce partage de connaissance ne doit toutefois pas se faire sans cadre. Il est notamment nécessaire de structurer en amont la plateforme d'échange des têtes de réseau de l'accompagnement, invitées à ce premier atelier de la Fabrique ;
- Une **visibilité accrue** de la stratégie interministérielle et de ses multiples déclinaisons apparaît également nécessaire: il y a une multitude de postes, de dispositifs mis en place dans tel et tel ministère. Il y a un réel besoin de clarté, de structuration de tous ces éléments ;

*L'ENVIE DE FAIRE PARTIE D'UNE COMMUNAUTÉ ET DE POUVOIR APPRENDRE DE SES PAIRS EST UNE APPÉTENCE COMMUNÉMENT PARTAGÉE PAR L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS À CET ATELIER DE LANCEMENT.*

- Un **manque et des différences de connaissances des dispositifs d'accompagnement existants**. Tous souhaitent avoir davantage d'informations sur ses dispositifs afin d'envisager, au mieux, de les mettre en place sur leurs périmètres ;
- Une **professionnalisation** des métiers de l'accompagnement, qui permettrait de gommer les disparités entre les ministères (harmoniser la terminologie, travailler sur la cohérence du dispositif d'accompagnement entre les ministères). Cette professionnalisation passe aussi par un outillage et une formation plus systématiques et continues des agents de l'Etat ;
- Une **mise à niveau des moyens** alloués, à la hauteur des ambitions affirmées au sujet de l'accompagnement personnalisé de la mobilité et de l'évolution professionnelle.

# ANNEXES



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## Liste des participants à l'évènement de lancement

### JUSTICE

Nathalie MOUTTE  
Secrétariat général

Julien PICARD  
Direction des services judiciaires

Felipe AYALA  
Direction de l'Administration pénitentiaire

Yvette HAURAY-DREVOT  
Direction de la Protection judiciaire de la jeunesse

### INTERIEUR

Rodolphe WILS  
Secrétariat général

Philippe ZANARDI  
Direction générale de la police nationale

### SPM

Laure GROZARD

### MEF

Frédéric AMERIGO  
Secrétariat général

Melisa ROUSSEAU  
Secrétariat général

Delphine CHASTRE  
Direction générale des entreprises

Vanessa PASTOR  
Direction générale des Finances publiques

### MASA

Isabelle PAYSANT  
Secrétariat général

Eric GIRY  
Secrétariat général

### MTE

Sylvie DE SMEDT  
Secrétariat général

François BRETON  
Secrétariat général

Valérie CARIU-PILATE  
Direction générale de l'Aviation civile

Catherine CIVIALE  
Secrétariat général

### SOCIAUX

# ANNEXES

Arnaud SEGUIN  
Secrétariat général

Bouchra ERROUIF  
Secrétariat général

Delphine LEFEVRE  
Secrétariat général

Marine BUFFAT  
Secrétariat général

## **ARMEES**

Nathalie JACOB  
Secrétariat général

Céline HENRY  
Secrétariat général

Laure DESRIERS  
Secrétariat général

Isabelle HENWOOD  
Secrétariat général

## **EDUCATION NATIONALE**

Henri CAZABAN  
Secrétariat général

Pascale SULLY  
Secrétariat général

Stéphanie MANTZ  
Secrétariat général

Salaura DIDON  
Secrétariat général

## **CULTURE**

Pauline CHAMBOUVET  
Secrétariat général

Noémie BREEN  
Musée du Louvre

## **PFRH**

Sandra HOUARD  
PFRH Hauts-de-France

Laure CAILLE  
PFRH Pays de la Loire

Gwendoline HAENTJENS  
PFRH Nouvelle Aquitaine

## **ETABLISSEMENTS PUBLICS**

Hélène LEBAS  
Centre national de la recherche scientifique

Anita DUSSAUGE

# ANNEXES

Centre national de la recherche scientifique

Raphaël POUKALO  
Voies navigables de France

Sophie d'HERBEMONT  
Institut national de l'information géographique et forestière



## CHARTRE : NOS OBJECTIFS, NOS ENGAGEMENTS

### *Contexte et objectifs principaux de la Fabrique de l'accompagnement RH*

La stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle (SIAMEP) 2022-2024 prévoit la création de la « **Fabrique de l'accompagnement RH** ». Animée par la DGAFP à partir d'avril 2023, elle poursuit deux objectifs principaux :

- ✓ Créer un **espace d'échanges et de travail régulier** entre les têtes de réseau de l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle au sein de la Fonction Publique d'État (ministères et régions) ;
- ✓ Produire des **livrables concrets et opérationnels** permettant de déployer une approche coordonnée et structurée des nouveaux dispositifs de cette stratégie.

### *Principes et méthodologie*

1- La Fabrique de l'accompagnement RH se décline sous forme d'un **cycle de 3 à 4 ateliers** par an visant à favoriser la modélisation et l'enrichissement d'offres d'accompagnement personnalisé de la mobilité et de l'évolution professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des agents de l'État. Ces ateliers sont organisés dans le cadre d'une **programmation annuelle** répondant aux actions prioritaires pour la fonction publique (cf. supra) et aux attentes des participants.

2- Elle réunit les « têtes de réseaux » de l'accompagnement (ou leurs représentants) pré-identifiées au sein de chaque ministère, de certains établissements publics et de certaines régions. Les **40 à 50 participants** sont invités à contribuer régulièrement aux ateliers en vue de s'inscrire dans une **communauté de travail pérenne**.

3- Elle s'appuie sur le **co-développement entre pairs**, la **capitalisation des expériences**, l'**éclairage extérieur** apporté par des personnalités et, le cas échéant, des **perspectives de mutualisation ou d'entraide**.

4- Elle offre la possibilité de réaliser des **immersions apprenantes dans des structures** et de mener des **travaux complémentaires** entre deux ateliers.

5- Elle prend en compte la **diversité des organisations ministérielles**, la **diversité des publics et des niveaux d'avancement** en matière d'accompagnement.

6- Un **livable opérationnel** sera produit à l'issue de chaque atelier permettant une appropriation et une diffusion plus large des travaux.

7- Un **événement de restitution des travaux** de la Fabrique auprès d'un public élargi à tout le réseau de l'accompagnement RH de la Fonction Publique est également envisageable.

### *Actions prioritaires pour 2023*

Les thématiques envisagées pour 2023 sont les suivantes :

- Formaliser une offre d'accompagnement personnalisé
- Faciliter et organiser le cadre de gestion des périodes d'immersion professionnelle
- Développer les dispositifs collectifs d'accompagnement et les réseaux d'entraide entre agents

## Retrouvez toute l'actu de la DGFAP :



Sur le portail de la Fonction Publique



En suivant la DGFAP sur les réseaux sociaux : pour accéder aux différents contenus disponibles en ligne.

**Merci aux intervenants et participants de cet atelier  
de lancement de la Fabrique de l'accompagnement  
RH !**

