



PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

STRATÉGIE RÉGIONALE

RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTAT

en

Provence-Alpes-Côte d'Azur

2026 - 2028

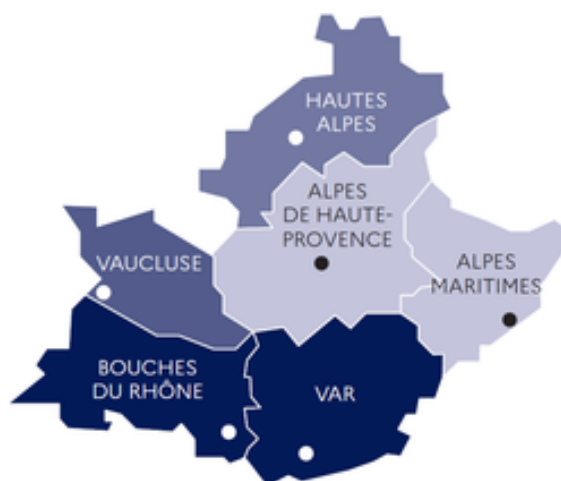
« Attirer, fidéliser, accompagner »

MISE À JOUR

15 octobre 2026

Sommaire

Le mot du préfet de région	3
Introduction	4
Axe 1 — Consolider la gouvernance territoriale et mobiliser tous les acteurs	6
Clarifier le rôle et la composition des instances de gouvernance (actions 1 à 3)	
Mieux connaître l'emploi public et anticiper les évolutions (actions 4 à 6)	
Axe 2 — Attirer les talents, fidéliser les agents	12
Développer notre attractivité et notre capacité à recruter (actions 7 à 9)	
Valoriser la diversité des parcours et encourager les mobilités (actions 10 et 10 bis)	
Axe 3 — Appuyer les employeurs, mieux accompagner les agents	19
Lever les freins liés au logement (actions 11 à 13)	
Améliorer l'impact de l'action sociale interministérielle (actions 14 à 16)	
Répondre aux besoins en formation (actions 17 et 18)	
Accompagner les transformations et les organisations - Améliorer l'environnement de travail (actions 19 à 22)	
Annexe 1 — La démarche de construction de la stratégie	30
Annexe 2 — Les réseaux « métier » régionaux pilotés par la PFRH	31



Le mot du préfet de région

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur concentre des enjeux majeurs pour l'action de l'État. Entre préservation d'un patrimoine naturel exceptionnel, adaptation aux effets du changement climatique, accompagnement des mutations économiques et industrielles, réduction des inégalités territoriales et sociales, elle s'affirme comme un territoire stratégique pour la mise en œuvre des politiques publiques.

Forte de ses 430 000 agents publics engagés au service de l'intérêt général dont près de 180 000 au sein de la fonction publique d'État, la région dispose d'une richesse humaine exceptionnelle pour répondre à ces enjeux.

Leur expertise, leur capacité d'adaptation et leur sens du service public constituent un atout essentiel pour accompagner les transformations de notre territoire.

Dans un contexte marqué par des tensions de recrutement, des évolutions profondes des métiers, les transitions numérique et écologique, ainsi que le renouvellement des générations, notre capacité à attirer, fidéliser, développer les compétences et accompagner les parcours professionnels conditionne directement la qualité du service public.

C'est pour répondre collectivement à ces défis que nous déployons une stratégie régionale « ressources humaines » 2026-2028 ; cette nouvelle feuille de route fixe le cap et porte des actions prioritaires en matière d'attractivité, en faveur notamment des parcours professionnels, du logement, de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle nous inscrit également dans une logique de pilotage par l'impact, qui garantit des changements mesurables et durables en réponse aux enjeux ressources humaines de nos services.

Je tiens ici à saluer l'engagement des employeurs publics, des responsables et acteurs des ressources humaines, et de l'ensemble des partenaires de l'emploi et de la formation. Je sais pouvoir compter sur votre implication pour conduire cette nouvelle stratégie « ressources humaines » 2026-2028 avec détermination.

Jacques WITKOWSKI

Introduction

La stratégie territoriale « ressources humaines » de l'État, pilotée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), DRH de l'État, et récemment actualisée pour la période 2026-2028, vise à incarner de manière plus soutenue les politiques ressources humaines de l'État dans les territoires, à accompagner concrètement la transformation des organisations et des pratiques au service des employeurs et des agents publics, et à encourager les collaborations avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, en particulier les versants territorial et hospitalier de la fonction publique, pour promouvoir les métiers du service public, favoriser la diversité des profils recrutés et proposer aux agents des parcours diversifiés.

Les préfets, en tant que garants de la cohérence de l'action de l'État à l'échelle de leur territoire, incarnent l'État employeur et assurent la coordination des employeurs publics. La stratégie nationale est ainsi déclinée, dans chaque région, au moyen d'une feuille de route triennale permettant de tenir compte des spécificités et des besoins de chaque territoire.

429 300

agents publics dans les
trois versants de la
fonction publique

≈ 180 000

agents au sein des services
et opérateurs de l'État

20 %

des agents auront atteint 64
ans à l'horizon 2030*

En région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 429 300 agents publics exercent au sein des trois versants de la fonction publique dont près de 180 000 au sein des services et opérateurs de l'État. A l'horizon 2030, près de 20 % de ces agents auront atteint l'âge de 64 ans* faisant du renouvellement des effectifs, de la transmission des compétences et de l'attractivité de l'emploi public, des enjeux stratégiques majeurs pour le territoire.

De plus, les difficultés de recrutement, les tensions sur certains métiers, les départs à la retraite massifs, l'évolution des aspirations professionnelles et personnelles et la concurrence accrue du secteur privé interrogent la capacité des employeurs publics à attirer, recruter et fidéliser les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les études récentes** montrent que cette situation concerne l'ensemble des versants de la fonction publique et appelle une mobilisation collective pour renforcer l'attractivité de l'emploi public, valoriser la diversité des parcours et accompagner les transformations du travail.

*Enquête direction régionale INSEE2025-2026, sur la base des données SIASP 2023.

**Enquête IFOP pour Acteurs Publics et Indeed (mai 2025).

Les travaux d'élaboration de la nouvelle stratégie régionale 2026-2028 ont été conduits par la **plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH)** du secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR). Ils reposent sur le bilan de la feuille de route régionale 2023-2025, les échanges et réflexions conduits au sein du comité des responsables « ressources humaines » de l'État et des réseaux professionnels « ressources humaines », mais également sur les apports des différents comités locaux de l'emploi public ou encore sur les partenariats et collaborations solides développés depuis 2022.

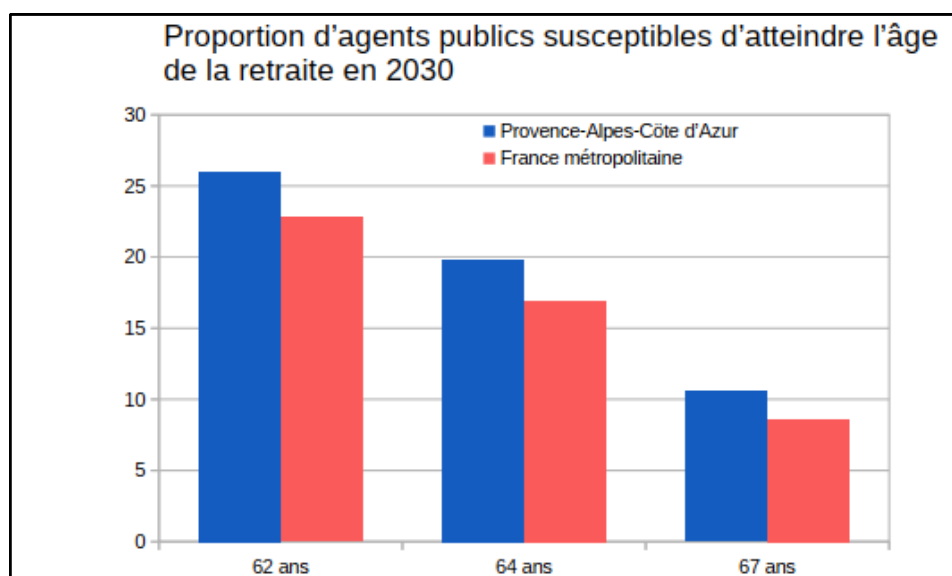
Ces travaux ont permis de consolider les diagnostics, de faire émerger des priorités communes et de coconstruire des réponses adaptées.

Portée par le préfet de région et son comité de l'administration régionale, la stratégie régionale 2026-2028 constitue un cadre de référence ambitieux.

Elle fixe des objectifs collectifs qui reposent sur trois axes :

- développer une gouvernance « ressources humaines » plus collaborative, innovante et ancrée dans les réalités territoriales ;
- attirer les talents et fidéliser les agents ;
- appuyer les employeurs et mieux accompagner les agents dans les transformations.

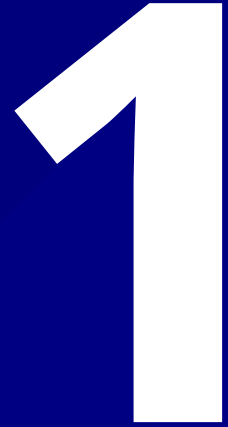
Sa déclinaison s'appuie sur un plan d'actions dont les résultats et l'impact seront mesurés à travers des indicateurs associés, qui feront l'objet d'un bilan annuel (« baromètre » de la stratégie régionale « ressources humaines » de l'État). Ces indicateurs régionaux viennent compléter à l'échelle locale la liste des indicateurs posés par la stratégie territoriale « ressources humaines » de l'État pilotée par la DGAFP.



Lecture : 26,0 % des agents publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur en poste au 31/12/2023 auront atteint 62 ans en 2030 et 10,6 % auront atteint 67 ans

Champ : postes principaux non annexes au lieu de travail au 31 décembre, hors militaires, élèves et services civiques

Source : Insee. SIASP 2023



AXE STRATÉGIQUE 1

Consolider la gouvernance territoriale de notre politique ressources humaines et mobiliser tous les acteurs

Une gouvernance renouvelée qui favorise les initiatives, soutient les projets innovants et dynamise l'animation de réseaux plus agiles.

- Clarifier le rôle et la composition des instances de gouvernance
- Mieux connaître l'emploi public et anticiper les évolutions

Consolider la gouvernance territoriale et mobiliser tous les acteurs

Deux instances de gouvernance ont été instituées par la feuille de route régionale « ressources humaines » 2023-2025 :

- **les comités locaux de l'emploi public** (ou instance équivalente), déployés au niveau régional (CLEP-R) et dans chacun des six départements (CLEP-D). Ces derniers sont placés sous la présidence des préfets de département, à l'exception du Var où le conseil départemental pilote un réseau préexistant dénommé « Groupe partenarial Var emploi public » qui réunit les employeurs publics.
- **le comité régional des responsables RH de l'État** (C3RH), qui réunit deux fois par an les acteurs ressources humaines de l'État sous la présidence du **SGAR**.

Au-delà des instances de gouvernance, la mobilisation se concrétise à travers différents formats. Les professionnels des ressources humaines des services de l'État participent à des réseaux « métier » animés par la PFRH, sur des thématiques ciblées afin de renforcer la cohérence, la qualité et l'efficacité des pratiques.

Les partenariats signés en faveur de l'emploi public (réseau France Travail ; Aix-Marseille Université ; partenariat entre les trois fonctions publiques et l'institut régional d'administration de Bastia) font l'objet d'un suivi régulier au sein des différentes instances.

La présente stratégie peut se nourrir des instances de coopération et de partage aujourd'hui installées qui se sont attachées à définir et déployer des actions collectives. Une clarification des missions et une meilleure coordination entre celles-ci permettront d'accroître les synergies et leur efficacité.

La stratégie 2026-2028 s'appuie donc sur une gouvernance renouvelée qui favorise les initiatives, soutient les projets innovants, et dynamise l'animation de réseaux plus agiles.



OBJECTIF

Clarifier le rôle et la composition des instances de gouvernance

Les comités locaux de l'emploi public (CLEP) :

Les comités locaux de l'emploi public ont pour objectif de favoriser le développement des synergies entre employeurs publics et la réalisation d'actions concrètes et innovantes au plus près des bassins d'emploi.

Les comités (ou instance équivalente) mis en place entre 2022 et 2025, au niveau régional comme dans chacun des départements doivent être soutenus et confortés dans leurs actions. Le SGAR, en charge de la préparation et du suivi du CLEP régional, assure l'accompagnement des CLEP départementaux. Dans ce cadre, la PFRH peut proposer des diagnostics territoriaux, participer à l'animation de certaines séquences, à l'animation d'ateliers d'intelligence collective et assurer un meilleur relais entre les travaux et réflexions engagés au niveau local et ceux conduits au niveau national dans les réseaux des PFRH pilotés par la DGAFP (logique de démarche ascendante ou *bottom up*)

- **Le comité de l'emploi public régional :**

Placé sous l'autorité du préfet de région, il a vocation à réunir une fois par an les cadres dirigeants des services ministériels implantés en région, les représentants des autres versants de la fonction publique et tous les acteurs contribuant à la politique de l'emploi public pour partager des thématiques à enjeux forts pour la région.

Il met en lumière et valorise les actions conduites dans les territoires pour tendre vers une diffusion régionale des initiatives qui fonctionnent.

Il peut également être le cadre de la conclusion de partenariats de portée régionale ou de mises en avant de collaborations nouées au profit de l'emploi public sur le territoire.

- **Les comités de l'emploi public départementaux :**

Placés principalement sous le pilotage des préfets de département, ils se réunissent au moins une fois par an.

Ils peuvent décliner les thématiques identifiées au niveau régional, tout en apportant des réponses aux besoins spécifiques de leur territoire, pour favoriser l'attractivité et les mobilités au sein des bassins d'emploi à travers des événements ou des plans d'action.

Ils ont vocation à travailler en priorité à l'identification des bassins d'emploi et/ou filières souffrant d'un déficit d'attractivité, à l'analyse des causes et à proposer des actions.

Action 1 Chaque CLEP évalue les actions engagées sur son périmètre.

Pilote(s) / échéance : CLEP-R et CLEP-D — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'organismes inter-versants participants / CLEP ou instance équivalente
- Bilan annuel par CLEP ou instance équivalente

Le comité régional des responsables « ressources humaines » (C3RH) :

Présidé par le SGAR ou son représentant, il décline la stratégie régionale « Ressources humaines » en construisant un programme d'action annuel. Il en réalise le suivi et en ajuste, le cas échéant, le contenu. Il se réunit au minimum deux fois par an.

Composé des directeurs des ressources humaines des services de l'État et des partenaires de l'emploi public, il constitue un espace structuré propice à l'émulation collective. Il peut associer à ses travaux des contributeurs des autres versants de la fonction publique de manière ciblée et thématique.

Il doit développer sa capacité d'action et de production collective, en étendant le champ des collaborations (réseaux professionnels, chercheurs et universitaires...) et en recherchant des pratiques et des modèles « ressources humaines » inspirants. Il peut activer les réseaux « métier », passer des commandes et capitaliser les expériences locales pour les rediffuser.

Action 2 Réalisation d'un bilan annuel des travaux du C3RH, sur la base d'une consultation de ses membres.

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Taux de participation aux réunions du C3RH
- Bilan annuel pour le C3RH

Les réseaux « métier » pilotés par la PFRH :

En réunissant les experts « ressources humaines » de la région, les réseaux métier permettent le partage des bonnes pratiques, la diffusion d'innovations et la production de livrables (supports de communication ; simplification de process RH ; modélisation de procédures pour accompagner les services ressources humaines et les agents ; organisation d'événements de portée régionale...).

Ils sont également le lieu privilégié pour améliorer la connaissance réciproque des différents services ministériels qui y sont représentés.

Les réseaux « métier » régionaux pilotés par la PFRH sont mobilisés sur des thématiques en appui opérationnel aux travaux conduits par le C3RH et sont force de proposition pour faire évoluer les pratiques. Ils sont réunis a minima deux fois par an, et autant que de besoin dans des formats adaptés.

Un séminaire bisannuel de rencontre des acteurs des réseaux « métier » (Annexe 2) est organisé.

Action 3 Une programmation annuelle sera établie pour chaque réseau métier et un bilan présenté au C3RH

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Taux de participation aux réunions de réseau
- Bilan annuel / réseau

OBJECTIF

Mieux connaître l'emploi public et anticiper les évolutions

Il s'agit de poursuivre le partenariat avec la direction régionale de l'INSEE et de mobiliser un écosystème d'acteurs spécialisés (emplois et compétences) en vue de concevoir des outils de diagnostic et d'analyse pour accompagner les instances de gouvernance.

Action 4 Mettre en place un « Observatoire régional emplois - compétences » pour traiter et recueillir les données des trois versants de la fonction publique

Pilote(s) / échéance : PFRH — -2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de communications produites par an par l'observatoire
- Observatoire opérationnel en 2027 - au moins une communication par an

Cet observatoire a vocation à alimenter les réflexions des décideurs publics du territoire en proposant des chiffres clés, grandes tendances et évolutions en matière d'emploi public. Ces données et analyses pourront éclairer et orienter les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) des services.

Action 5

Pour le périmètre de l'administration territoriale de l'État (ATE) : intégrer la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans la mise en œuvre du dispositif 3%

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'ATE — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de services de l'ATE engagés dans une démarche GPEC / an (mise en place de tableaux de bord pluriannuels sur les effectifs, de scénarios prospectifs, mise en place d'instances dédiées, de plan d'évolution des compétences...)
- 100 % des services de l'ATE engagés dans une démarche de GPEC en 2028

L'objectif est de structurer les outils et méthodes d'aide à la décision permettant d'avoir une meilleure visibilité de l'évolution des effectifs et des besoins en compétences à moyen terme. Cela permettra d'élaborer des stratégies d'organisation des services, de recrutement, de formation.

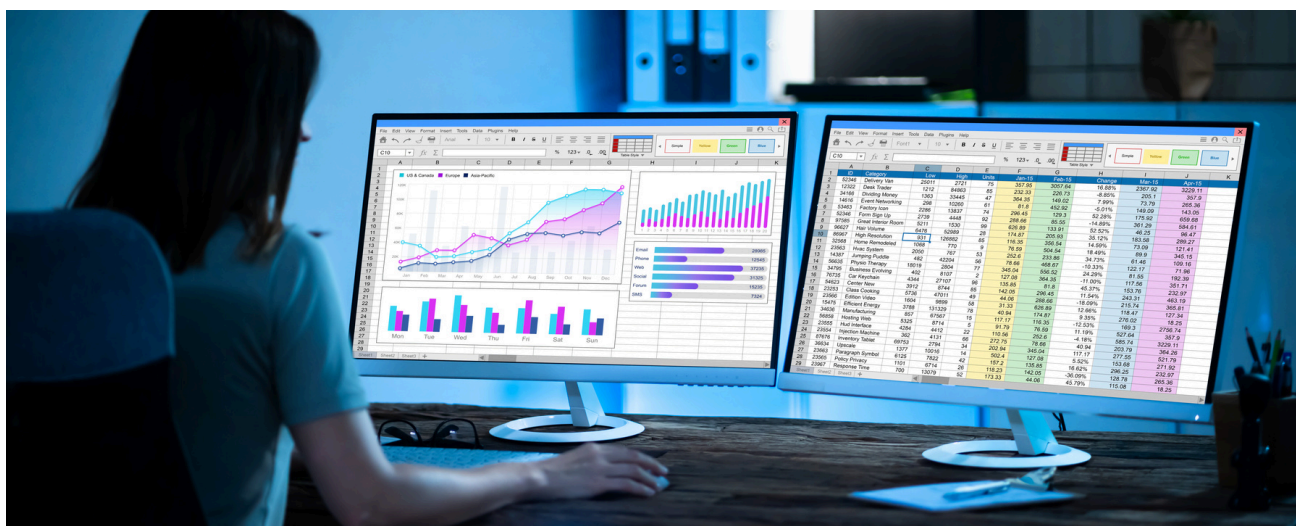
Action 6

Introduire la « thématique GPEC » dans les travaux des réseaux métier

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de sensibilisations à la GPEC conduites au sein des réseaux métier / an
- Nombre d'acteurs RH ayant suivi une formation interministérielle à la GPEC / an
- Au moins une sensibilisation GPEC / réseau / an



2

AXE STRATÉGIQUE 2

Attirer les talents, fidéliser les agents

Dans une région particulièrement dynamique et concurrentielle en matière d'emploi, renforcer l'attractivité de la fonction publique constitue un levier essentiel de la stratégie « ressources humaines ».

- Développer notre attractivité et améliorer notre capacité à recruter
- Valoriser la diversité des parcours professionnels et encourager les mobilités

Attirer les talents, fidéliser les agents



Dans une région particulièrement dynamique et concurrentielle en matière d'emploi, renforcer l'attractivité de la fonction publique constitue un levier essentiel de la stratégie « ressources humaines ».

Depuis 2023, de nombreux événements ont été organisés : organisation d'un séminaire régional pour les cadres dirigeants sur l'attractivité dans la fonction publique de l'État, expérimentation d'un stage vers l'emploi public, forums de l'emploi public, création de clips vidéo, interventions sur les réseaux sociaux, journées portes ouvertes, création d'un « sac à dos du recruteur », formations pour mieux rédiger les offres d'emploi...

Les services de l'État doivent relever à moyen terme leur capacité à attirer et recruter, mais aussi accompagner les transitions professionnelles de leurs agents.

Dans ce cadre, le **plan Talents du service public**, dispositif qui vise à garantir l'égalité des chances, est décliné pour répondre aux exigences de promotion sociale, d'intégration et de cohésion par le travail, afin de construire une administration représentative de la société qu'elle sert.

OBJECTIF

Développer notre attractivité et améliorer notre capacité à recruter

Trois orientations principales sont retenues :

- renforcer les compétences des recruteurs ;
- développer et diversifier la communication sur les métiers et carrières publiques ;
- aller à la rencontre de tous les viviers.



Action 7**Renforcer la fonction recrutement**

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'Etat - Réseau France Travail - Réseaux "métier" — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de rencontres organisées dans les bassins d'emploi entre les acteurs locaux du recrutement et le réseau France Travail (au moins une réunion / an dans chaque département)
- Nombre d'agents ayant suivi une formation interministérielle sur le volet recrutement / an (au moins 200 agents formés sur la période triennale) ;
- Nombre de sessions de formation interministérielle organisées sur le volet recrutement / an.

Le développement des compétences et de la mobilisation collective des acteurs du recrutement (conseillers mobilité carrière, managers, gestionnaires RH, réseau France Travail, missions locales, APEC, Cap emploi, Défense mobilité...) doit être soutenu et encouragé afin de former l'ensemble de « la chaîne de recrutement ». Cette ambition est poursuivie à travers notamment :

- l'organisation de rencontres dans les bassins d'emploi entre acteurs locaux du recrutement et le réseau France Travail (« matinales de l'emploi public », webinaire sur l'utilisation des réseaux sociaux) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État - Réseau France Travail - Réseaux "métier" — 2026-2027-2028

- des sessions interministérielles de formation/sensibilisation programmées dans le cadre du plan régional de formation interministériel pour mieux rédiger les offres d'emploi, conduire les entretiens, professionnaliser les jurys, mieux communiquer sur les métiers/services de l'État (« savoir pitcher en 3 min », elevator pitch). Ces formations doivent intégrer systématiquement les enjeux du handicap, de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

- la modélisation de procédures d'accueil et d'intégration (onboarding/offboarding), avec un volet spécifique pour les contractuels afin de faciliter leur arrivée dans la fonction publique de l'État ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Réseaux "métier" — 2027-2028

- le développement d'une animation régionale permettant de partager les orientations des DRH ministérielles centrales en matière de recrutement (tension sur les plafonds d'emploi, campagne de recrutement, ouverture de concours...) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Réseaux "métier" — 2027-2028

- l'actualisation régulière du « Pass RH » dans le plan régional de formation interministériel, intégrant des modules communs aux managers et aux gestionnaires ressources humaines, pour développer la collaboration des acteurs du recrutement ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026 -2027-2028

- l'organisation d'un séminaire sur l'évolution des compétences et des métiers nécessaires au regard de la transition numérique et écologique.

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2027

Action 8**Améliorer la visibilité des emplois publics en région / Valoriser la marque employeur « Choisir le service public »**

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État - Réseau France Travail — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'événements organisés par département/an pour promouvoir l'emploi public ;
- Niveau d'audience des canaux de communication
- Au moins un événement sur chacun des six départements / an ;
- Identification d'un vivier d'ambassadeurs / département ministériel.

Essentielle pour faire connaître les opportunités offertes par les carrières publiques auprès de tous les publics, cette action est poursuivie en soutenant la mobilisation des services de l'État comme suit :

- l'organisation (ou la participation) au moins une fois par an, dans chaque département d'un événement de promotion des emplois et carrières publiques auprès des demandeurs d'emploi/étudiants/agents publics (forums, journées portes ouvertes, participation à des stades vers l'emploi...) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État - Réseau France Travail - Réseaux "métier" — 2026-2027-2028

- la conception d'actions de communication innovantes pour promouvoir l'emploi public (podcast, vidéos...), en synergie avec les autres versants de la fonction publique via des médias et supports diversifiés (réseaux sociaux, chaîne « YouTube » du préfet de région, lettre d'information interministérielle, rubrique « territoire » du site Choisir le service public) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

- la structuration d'un réseau régional d'ambassadeurs et l'identification d'une personne ressource par département ministériel ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

- le soutien de l'attractivité de l'administration territoriale de l'Etat (ATE), notamment sur le site « Choisir le service public ». à l'image de l'initiative portée par la préfecture de Vaucluse, les missions et les opportunités offertes au sein de ce périmètre interministériel doivent être davantage incarnées afin de mieux faire connaître son rôle essentiel au service de l'intérêt général ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'ATE — 2026-2027-2028

- la valorisation de la marque « Choisir le service public » des emplois et des carrières publiques, avec une diversification des canaux et médias de communication ainsi que des formats d'intervention.

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2026 -2027-2028



ACTION 9**Élargir et diversifier nos viviers de recrutement**

Pilote(s) / échéance : PFRH - Préfectures de département - Services de l'État - Réseau France Travail - Région académique — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de stagiaires et d'apprentis accueillis dans les services de l'État / an et mesure de progression ;
- Nombre de personnes inscrites à France Travail ayant bénéficié d'une immersion dans les services de l'État / an ;
- Nombre d'interventions vers les jeunes publics (salons / forums / interventions dans les établissements de formation...) / an (au moins trois / an).

Il s'agit notamment de :

- développer les partenariats avec les universités de la région (Aix-Marseille Université, Avignon, Nice Côte d'Azur, Toulon) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Préfectures de département — 2026-2027-2028

- aller à la rencontre des étudiants en participant à au moins trois salons/forums / an dédiés aux étudiants ou à l'apprentissage ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2026-2027-2028

- développer et valoriser l'accueil d'apprentis et de stagiaires dans les services de l'État par la réalisation de supports et de campagnes de communication régulières ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2026-2027-2028

- promouvoir les prépa'talents et les inter-actions avec les élèves : tutorats, témoignages, événements organisés par le préfet à l'égalité des chances ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2026-2027-2028

- faire connaître et développer l'accueil en immersion de demandeurs d'emploi, en lien avec le réseau France Travail ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État - Réseau France Travail — 2026-2027-2028

- modéliser des interventions adaptées à des lycéens et des collégiens et produire des supports de présentation adaptés.

Pilote(s) / échéance : PFRH - Région académique — 2027-2028



Talents
du service public

OBJECTIF

Valoriser la diversité des parcours professionnels et encourager les mobilités

Mobilités et transitions professionnelles constituent une richesse pour les services comme pour les agents. Elles favorisent en effet le développement des compétences, le partage des expertises et sont un facteur de fidélisation et d'attractivité des métiers.

Le renforcement des dispositifs d'accompagnement à la mobilité des agents, de soutien aux transitions professionnelles, est recherché par une collaboration renforcée des conseillers mobilité carrière (CMC) et des conseillers en évolution professionnelle (CEP) des services de l'État, comme à l'échelle des trois versants de la fonction publique.

ACTION 10

DÉVELOPPER LES LEVIERS D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS EN ASSURANT LA PROMOTION ET L'EXPÉRIMENTATION DE DISPOSITIFS INNOVANTS

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Part des membres du réseau des CMC ayant suivi un parcours d'intégration lors de sa prise de poste / an ;
- Nombre d'agents accompagnés dans une démarche de mobilité par le réseau des CMC / an ;
- Nombre d'actions "vis-ma-vie" organisées dans les services de l'État / an.

Cette action se décline à travers :

- l'élaboration d'un parcours d'intégration pour les conseillers mobilité carrière et conseillers en évolution professionnelle commun aux trois versants de la fonction publique, et la réalisation d'un guide « Les essentiels du CMC/CEP ».

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027

- le déploiement d'un outil partagé pour la définition des projets professionnels (MOTIVA) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026

- l'expérimentation d'une revue des cadres interministérielle pour développer les périodes d'immersion et/ou identifier des parcours professionnels aux agents en recherche de mobilité ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2027-2028

- l'expérimentation, en inter-ministériel voire inter-versant, de commissions « mobilité » pour les agents en préparation au reclassement, en lien avec le délégué territorial handicap du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2027-2028

- la construction d'un « sac à dos du candidat » ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Réseau des CMC — 2027

- l'accompagnement des agents et des professionnels de soutien face à l'illettrisme, en lien avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2027-2028

- organiser des opérations « vis-ma-vie » dans le cadre des recrutements.

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2026-2027-2028

Action 10 bis

PROMOUVOIR ET FACILITER LES PÉRIODES D'IMMERSION

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'agents de l'Etat ayant bénéficié d'une convention d'immersion dans le cadre du dispositif interne de la fonction publique / an ;
- Nombre d'agents des autres versants de la fonction publique ayant bénéficié d'une immersion au sein des services de l'État / an.

Les périodes d'immersion constituent un levier concret pour faire découvrir les métiers, les environnements de travail et les opportunités offertes par les différents services. En favorisant ces échanges, elles contribuent à faciliter les mobilités et à accompagner les transitions professionnelles. Le développement de ce dispositif est donc essentiel et s'appuie sur :

- la promotion du dispositif d'immersion auprès des gestionnaires RH et des conseillers mobilité carrière ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - 2026–2027

- le lancement d'une campagne de communication régionale vers les agents et les chefs de service ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2027

- la modélisation des parcours d'immersion type dans des services volontaires.

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État — 2027-2028



3

AXE STRATÉGIQUE 3

Appuyer les employeurs et mieux accompagner les agents

Accompagner les employeurs publics et les agents tout au long de leur parcours professionnel, dans une démarche engagée autour de la qualité de vie et d'amélioration des conditions de travail.

- Lever les freins liés au logement
- Améliorer l'impact de l'action sociale interministérielle
- Répondre aux besoins en formation des agents et des employeurs
- Accompagner les transformations et les organisations

Appuyer les employeurs et mieux accompagner les agents

La stratégie « ressources humaines » régionale se donne pour ambition d'accompagner à la fois les employeurs publics et les agents tout au long de leur parcours professionnel, dans une démarche engagée autour de la qualité de vie au travail et d'amélioration des conditions de travail.

OBJECTIF

Lever les freins liés au logement

La question du logement des agents de l'État, identifiée comme un frein à l'attractivité et à la fidélisation, particulièrement sensible dans plusieurs zones du territoire régional, a fait l'objet d'un groupe de travail interministériel initié dès la fin de l'année 2025 par le secrétariat général pour les affaires régionales dont les travaux s'insèrent désormais dans le cadre de la circulaire du 18 février 2026.

Les réflexions et propositions de la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) ont également conduit à expérimenter en 2025, au titre de l'action sociale interministérielle, un dispositif d'accompagnement des agents et du réseau des assistantes sociales pour mieux répondre aux demandes de logement temporaire ou d'urgence. Il a permis de gagner en réactivité et de proposer des solutions concrètes à un plus grand nombre d'agents.

L'inscription dans la durée des travaux engagés et le développement de solutions concrètes à proposer aux agents, tant en matière de logement temporaire qu'en matière d'accompagnement pour trouver un logement pérenne sont des objectifs majeurs de la stratégie régionale 2026-2028.

Action 11

Identifier les zones de mobilisation prioritaires sur le territoire régional et établir, dans les bassins d'emploi identifiés comme prioritaires, des plans d'action territoriaux.

Pilote(s) / échéance : Préfet de région -Préfets de département - 2026

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de plans d'action territoriaux formalisés / nombre de zones prioritaires de mobilisation identifiées ;
- Une cartographie régionale des zones de mobilisation prioritaire identifiées en avril 2026 ;
- Au moins un plan d'action par zone de mobilisation prioritaire en 2026.

Action 12**Piloter le groupe de travail régional logement pour les agents publics et accompagner les initiatives et plans d'action des préfetures de département**

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Taux de participation des services de l'État au groupe de travail interministériel ;
- Un bilan annuel du groupe de travail interministériel.

Trois types de démarches seront poursuivies dans le groupe de travail :

- clarifier le rôle des différents acteurs ;
- mieux faire connaître les dispositifs existants dans les services de l'État pour favoriser la mutualisation des projets et la diffusion des bonnes pratiques ;
- mieux faire connaître les dispositifs existants auprès des agents : promotion du site national « Logement des agents publics » (flyer, campagne d'information) ; communication sur le 5 % préfectoral.

Action 13**Rechercher et proposer des dispositifs d'accompagnement au logement temporaire, d'urgence ou pérenne dans le cadre de l'action sociale interministérielle, couvrant l'ensemble du périmètre régional**

Pilote(s) / échéance : PFRH—SRIAS—2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de demandes d'accompagnement au logement d'urgence / temporaire satisfaites au titre de l'action sociale interministérielle (un dispositif actif sur la période triennale) ;
- Nombre de dispositifs ou partenariats proposés pour favoriser l'accès au logement pérenne sur les zones prioritaires.



OBJECTIF

Améliorer l'impact de l'action sociale interministérielle

L'action sociale interministérielle est un facteur important de la qualité de vie au travail, au soutien des agents dans les différentes étapes de leur vie professionnelle ou personnelle ; elle contribue à créer un environnement professionnel plus favorable, inclusif et solidaire. Parfois méconnue, ou mal identifiée par les bénéficiaires, elle doit être mieux valorisée.

La section régionale interministérielle d'action sociale joue un rôle essentiel pour rechercher et proposer des actions adaptées aux besoins locaux. Le fonctionnement, l'animation et le suivi de cette instance doivent être confortés.

Action 14 Accompagner la SRIAS dans la préparation et le renouvellement de sa gouvernance à l'occasion des élections professionnelles, comme dans le déroulement de ses séances ou l'animation du réseau des restaurants inter-administratifs (RIA)

Pilote(s) / échéance : PFRH—2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Installation de l'instance à l'été 2027, suite aux élections professionnelles de décembre 2026 ;
- Bilan annuel des actions de la SRIAS ;
- Un séminaire régional du réseau des RIA tous les deux ans.



Action 15**Renforcer la communication sur l'action sociale interministérielle à destination des agents, actifs et retraités**

Pilote(s) / échéance : PFRH—Services de l'État- SRIAS—2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'actions d'information sur le rôle et l'action de la SRIAS conduites au sein des services de l'État / an (au moins une par an) ;
- Nombre d'abonnés à la newsletter de la SRIAS / an.

- la SRIAS Provence-Alpes-Côte d'Azur a développé une communication dynamique à travers son site internet et des campagnes de « mailing ». Le relais au sein des services de l'État sera encouragé, en favorisant les actions d'information sur l'activité de la SRIAS, conduites notamment par le/la président(-e) ou le (la) vice-président(-e), auprès de l'ensemble des bénéficiaires (participations aux journées des nouveaux arrivants ; entretien avec les autorités des services de l'État...);

Pilote(s) / échéance : Services de l'État - SRIAS — 2026-2027-2028

- une information plus systématique des agents partant à la retraite sur le maintien de leur accès aux actions locales de la SRIAS ou aux RIA sera recherchée, à travers par exemple les formations ou séminaires de préparation à la retraite organisés, l'élaboration d'un flyer d'information dédié ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État - SRIAS — 2026-2027_2028

- de manière plus globale, un effort particulier est porté sur la valorisation de l'offre et des initiatives proposées par les RIA installés sur le territoire régional, parfois méconnus des agents, à travers notamment les sites intranet et internet des services de l'État comme de la SRIAS, les informations portées sur les offres d'emploi publiées, la newsletter de la PFRH.

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État - SRIAS — 2026-2027-2028

Action 16**Affiner le diagnostic des besoins et les zones géographiques non couvertes en matière d'action sociale interministérielle**

Pilote(s) / échéance : PFRH—Services de l'État- SRIAS—2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'actions locales initiées sur le territoire régional dans le cadre du budget annuel alloué.

Il s'agit de s'appuyer sur le réseau des assistants(-es) sociaux(-les) et conseillers (-ères) techniques régionaux pour mieux cibler les actions pouvant être déployées au titre de l'action sociale interministérielle, en complémentarité des dispositifs ministériels existants, en matière notamment :

- de garde d'enfants, pour mieux tenir compte des sujétions et contraintes de certaines fonctions (horaires atypiques, sites éloignés...);
- d'actions ou d'événements au profit des agents de l'État et de leur famille, favorisant la solidarité, l'inclusion et l'entraide.

OBJECTIF

Répondre aux besoins en formation des agents et des employeurs publics

Le **plan régional interministériel de formation (PRIF)**, renouvelé en 2025 et désormais bisannuel, s'attache à proposer une offre actualisée et plus adaptée aux besoins exprimés, sur l'ensemble du territoire régional. L'offre de formation, les parcours de professionnalisation comme les conférences rencontrent un public toujours plus nombreux.

La qualité de la formation régionale interministérielle, résolument inscrite dans une dynamique de soutien des managers et agents, est aujourd'hui reconnue par l'ensemble des employeurs publics au sein de notre région.

Les travaux de construction du document d'orientation à moyen terme (DOMT) par le réseau des acteurs de la formation permettent de mieux structurer l'offre et de la faire monter en gamme notamment par l'obtention de labels ou de reconnaissances universitaires et ainsi mieux répondre aux attentes des agents et à l'évolution de nos métiers.

Le document d'orientation à moyen terme régional s'attache à développer les axes de formation nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie.

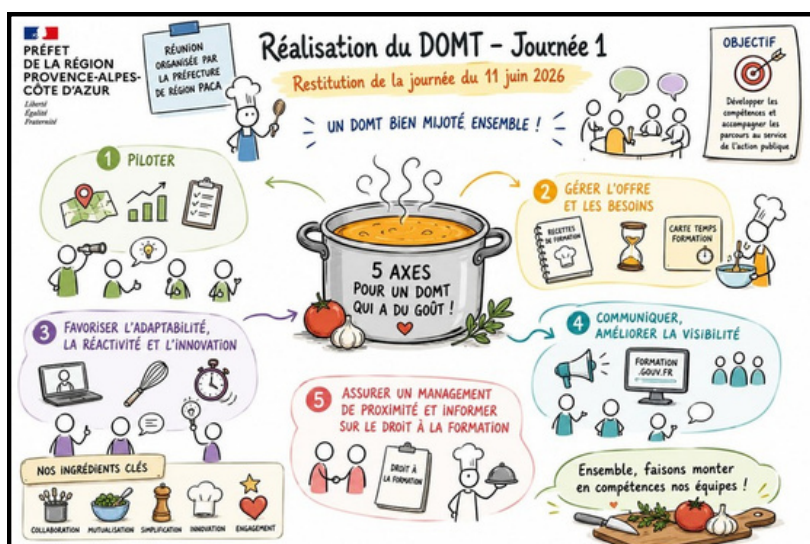
Action 17

Élaborer le document d'orientation à moyen terme définissant des orientations pluriannuelles régionales en matière de formation et les moyens associés, engageant l'ensemble des acteurs territoriaux de la formation

Pilote(s) / échéance : PFRH-Réseau "formation"— 2026

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'acteurs de formation engagés dans le processus de coconstruction du document ;
- Adoption et diffusion du premier DOMT régional en 2026.



Action 18 Développer une offre de formation mutualisée, accessible à tous les agents sur le territoire, en s'appuyant sur une diversité de modules et en optimisant le budget alloué

Pilote(s) / échéance : PFRH—Réseautformation—2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'agents formés / an dans le cadre du PRIF (par catégorie, ministère et département géographique) ;
- Taux annuel de remplissage des actions du PRIF (au moins 80 %) ;
- Coût annuel de la formation / agent ;
- Agents de la région formés sur MENTOR (lorsque l'application le permet) ;
- Nombre de formations / parcours interministériels labellisés ou certifiés.

L'ambition portée ici repose sur une conviction forte : **chaque agent mérite un accompagnement qui lui ressemble**. Cela implique de dépasser une logique d'offre uniforme et descendante pour construire des parcours de formation individualisés, pensés à partir des besoins réels, des contextes professionnels et des trajectoires de chacun.

La construction des parcours professionnels doit gagner en souplesse. Ils s'appuient sur une articulation renforcée entre la formation, l'immersion professionnelle et les opportunités de mobilité afin de valoriser le développement des compétences et les évolutions de carrière.

Cette action est poursuivie :

- en proposant des modalités pour mieux recenser les besoins collectifs de formation ;
- en proposant aux agents des parcours interministériels de professionnalisation, labellisés et reconnus ;
- en intégrant les modules de formation en ligne, les périodes d'immersion, les webinaires thématiques dans les parcours de professionnalisation.



OBJECTIF

Accompagner les transformations et les organisations Améliorer l'environnement de travail

Dans notre région, comme sur l'ensemble du territoire national, les transformations des administrations s'accroissent, qu'elles soient numériques, organisationnelles ou managériales, et nécessitent un accompagnement et un soutien adaptés des services.

Les aspirations et attentes des agents évoluent également : souhait d'une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle, attentes vis-à-vis de l'environnement et des conditions de travail ou de la prise en compte de l'égalité professionnelle, de la diversité et de l'inclusion ou encore attention portée à l'impact de l'activité sur le changement climatique et la biodiversité.

Ces facteurs sont sources de transformation et constituent des paramètres qu'il est désormais incontournable de prendre en compte dans la conduite du changement.

La PFRH adapte son offre d'accompagnement et développe les compétences de ses conseiller(e)s, au service de la construction de solutions innovantes et de l'amélioration des pratiques professionnelles.

Outre l'accompagnement proposé historiquement pour répondre aux appels à projets des fonds nationaux (fonds en faveur de l'égalité professionnelle - FEP ; fonds de modernisation de l'administration territoriale de l'État - FMATE), la PFRH promeut le déploiement de méthodes et dispositifs d'intelligence collective (codéveloppement, facilitation, espaces de discussion sur le travail, coaching,...), en lien avec le laboratoire régional de l'innovation publique et les services de la direction interministérielle de la transformation publique (DITP).

Action 19

Accompagner et préparer les services à une fonction publique plus innovante, résiliente et durable

Pilote(s) / échéance : PFRH— 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'événements (séminaires, webinaires, rencontres...) organisés sur les grands enjeux de la fonction publique en interministériel ou inter-versants / an.

Dans le cadre de cette action, la PFRH décline ou valorise des événements de portée nationale, par exemple le mois de l'innovation, la semaine de l'intelligence artificielle, la semaine européenne du développement durable.

Elle organise des actions de formation et de sensibilisation, ateliers, conférences et webinaires thématiques, ou encore des actions de communication mettant en lumière les initiatives déployées dans les territoires.

Action 20**Promouvoir les démarches « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT)**

Pilote(s) / échéance : PFRH - Réseaux "Environnement professionnel-QVCT" et "Action sociale" - Services de l'Etat" — 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre d'encadrants formés aux risques psycho-sociaux (RPS) et à la QVCT / an, dans le cadre des plans de formation ministériels et interministériels
- Nombre d'évènements organisés notamment lors de la semaine de la QVCT par la PFRH et par les services de l'État (au moins un évènement interministériel régional / an pour la PFRH)

Véritable levier de transformation des organisations, attentes fortes des agents, les services pourront s'appuyer sur une offre de formation et un accompagnement de la PFRH renforcés pour s'engager dans la conduite de démarches globales pour agir sur la qualité de vie au travail.

Cette action se traduit notamment par :

- le renforcement de l'animation d'un réseau régional de correspondants « environnement professionnel - QVCT » identifiés dans les services ministériels, afin de partager bonnes pratiques et difficultés rencontrées, de diffuser des éléments de méthodologie (guide, documentation proposée par l'agence nationale d'amélioration des conditions de travail...).

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

- l'organisation de formations des encadrants aux enjeux QVCT, à la prévention des RPS en proposant des actions de formation interministérielles dans le PRIF ou des webinaires d'information ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

- la programmation de sessions interministérielles de sensibilisation à la santé mentale, aux RPS ou à la QVCT pour l'ensemble des agents de l'État et les chargés ou correspondants de prévention ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

- la modélisation d'une information sur les dispositifs et ressources de signalement et d'accompagnement ministériels pour les agents confrontés à des difficultés sociales et/ou de santé prolongées ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Réseaux "Environnement professionnel - QVCTet "Action sociale"— 2027-2028

- la valorisation des démarches QVCT à travers la communication régionale de la PFRH et l'organisation annuelle d'au moins un évènement lors de la semaine de la QVCT ;

Pilote(s) / échéance : PFRH-Services de l'État — 2026-2027-2028

- faire de la QVCT un sujet de dialogue social et inscrire son examen à l'ordre du jour des instances de concertation, notamment au sein des formations spécialisées des comités sociaux d'administration.

Pilote(s) / échéance : Services de l'État — 2026-2027-2028

Action 21 Renouveler les pratiques managériales en favorisant les « espaces d'échange sur le travail », l'esprit d'équipe et la collaboration

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État - Partenaires de la fonction publique hospitalière et territoriale - 2026-2027-2028

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de sessions de sensibilisation aux « espaces de discussion sur le travail » organisées / an (au moins deux / an)
- Nombre de sessions de codéveloppement animées en interministériel et inter-versants (au moins deux / an)
- Nombre de membres du réseau régional des animateurs de codéveloppement
- Nombre de sessions de formations, webinaires et rencontres destinées aux managers, proposées en interministériel / an
- Nombre de services accompagnés par la PFRH (restructurations, projets de services)

Cette action est déclinée ainsi :

- structurer l'offre interministérielle de codéveloppement pour les agents et les encadrants et étoffer le réseau des animateurs interministériels ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État- Partenaires de la fonction publique hospitalière et territoriale — 2026-2027-2028

- organiser des webinaires d'échange de pratiques professionnelles ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2027-2028

- organiser des sessions de sensibilisation ou de formation des managers aux espaces de discussion sur le travail pour susciter leur animation et leur institutionnalisation au sein des services ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'État— 2026-2027-2028

- accompagner les décideurs en organisant des rencontres régionales, en lien avec la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE) et la DGAFP, afin de favoriser le développement d'une culture interministérielle commune, de diffuser les bonnes pratiques et de travailler sur les compétences-clés des managers ;

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028

- développer une offre d'accompagnement spécifique dédiée aux services impactés par des opérations de restructuration ou confrontés à des évolutions de structure, modulable en fonction des besoins exprimés, sur la base de coachings collectifs, en lien avec le pôle "coaching" de la DITP, d'ateliers de facilitation, de codéveloppement.

Pilote(s) / échéance : PFRH — 2026-2027-2028



Action 22**Appuyer les services « ressources humaines » des secrétariats généraux communs départementaux et soutenir l'échange de pratiques au sein de l'administration territoriale de l'État**

Pilote(s) / échéance : PFRH—Servicesdel'ATE

INDICATEURS / CIBLES VISÉES

- Nombre de groupes de travail thématiques créés pour répondre aux besoins / an
- Nombre de procédures modélisées / an (au moins une par an)
- Nombre d'expérimentations numériques / IA soutenues / an

Dans le cadre de ses missions de **soutien renforcé aux secrétariats généraux communs départementaux**, la PFRH, en lien avec le laboratoire d'innovation régional du SGAR, s'attache à :

- renforcer l'animation des réseaux et mettre en place des groupes de travail régionaux thématiques sur la base des besoins exprimés. Favoriser les échanges par une communication régionale interministérielle régulière sur les pratiques professionnelles au sein de l'ATE et par du codéveloppement ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'ATE— 2026-2027-2028

- accompagner la professionnalisation des acteurs RH et proposer des actions de formation dans le plan régional interministériel de formation. Développer la pratique du mentorat entre secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) ;

Pilote(s) / échéance : PFRH- Services de l'ATE — 2026-2027-2028

- accompagner la clarification, la simplification et la modélisation des process et procédures ressources humaines avec l'appui du laboratoire d'innovation régional ;

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'ATE— 2026-2027-2028

- favoriser les expérimentations innovantes d'outils numériques dans les pratiques professionnelles et soutenir l'appropriation de l'intelligence artificielle par les agents.

Pilote(s) / échéance : PFRH - Services de l'ATE — 2026-2027-2028



La démarche de construction de la stratégie régionale « Ressources humaines » 2026-2028

La stratégie régionale « Ressources humaines » 2026-2028 est le fruit d'une démarche collective et concertée pour s'adapter au plus près des besoins du terrain. Elle a vocation à s'inscrire dans une démarche d'évaluation annuelle et d'amélioration continue.

Trois principes ont guidé sa construction :

1. L'actualisation des diagnostics et la prise en compte des retours d'expérience de la période 2023-2025 pour prendre en compte les ajustements nécessaires :

- bilan de la feuille de route 2023-2025 : travaux du C3RH en octobre 2025 – Présentation lors du CLEP régional en janvier 2026 ;
- analyse des données régionales : actualisation de l'enquête réalisée par la direction régionale de l'INSEE Provence-Alpes-Côte d'Azur sur les agents de la fonction publique en région, présentée lors du CLEP régional en janvier 2026 ;
- prise en compte des grands axes de transformations (numériques, transition écologique, besoins des usagers...) et des enjeux régionaux (renouvellement des effectifs, renforcement des compétences, fidélisation et engagement...).

2. L'association des acteurs régionaux de l'emploi public pour définir les priorités à venir :

- directeurs et responsables « ressources humaines » (C3RH) : ateliers participatifs proposés en octobre 2025 et mai 2026 ;
- réseaux métier ;
- partenaires institutionnels (France Travail, INSEE, Aix Marseille Université..) ;
- présidence de la SRIAS.

3. L'association de la gouvernance régionale et la formalisation d'une démarche d'évaluation :

- la stratégie régionale, validée par le préfet de région, a fait l'objet de présentation et d'échanges en Pré- CAR et CAR ;
- placée sous le pilotage régional du SGAR, elle est assortie d'indicateurs et de cibles à atteindre qui seront présentés et suivis dans le cadre du C3RH ;
- évaluée annuellement, elle a vocation à être ajustée en continue, dans une logique d'adaptation permanente aux besoins.

Les réseaux « métier » régionaux pilotés par la PFRH Provence-Alpes-Côte d'Azur

Réseau	Animation PFRH	Membres du réseau
Réseau « Formation »	Chef(-fe) de projet formation professionnelle interministérielle	Responsables ou gestionnaires de formation des services et établissements publics de l'État en région (au 30/06/2026 : 65 membres)
Réseau « Mobilité »	Chef(-fe) de projet attractivité, mobilité et partenariats extérieurs	Conseillers mobilité carrière, conseillers en évolution professionnelle, responsables de la mobilité et des transitions professionnelles ; correspondants des autres versants associés (au 30/06/2026 : 49 FPE ; 24 FPT ; 16 FPH)
Réseau « Attractivité »	Chef(-fe) de projet attractivité, mobilité	Chargé(e)s de mission, correspondants ou référents « attractivité » des services et établissements publics de l'État (au 30/06/2026 : 48 FPE ; 4 FPT ; 3 FPH)
« Club RH de l'ATE »	Conseiller(e) expertise et appui aux services RH de l'ATE (conseiller(e) GPEC et accompagnement des transformations, pour les réunions thématiques GPEC)	Chef(-fes) de services RH des SGCD , directions régionales de l'ATE et du SGAMI et leurs adjoints (ou leurs représentants selon les thématiques) (au 30/06/2026 : 22 membres)
Réseau «Environnement professionnel - QVCT»	Chef(-fe) de projet accompagnement des transformations et environnement professionnel	Responsables ou correspondants QVCT, chargés de prévention, chefs de bureau action sociale (au 30/06/2026 : 22 membres)
Réseau « Action sociale »	Conseiller(-e) action sociale et environnement professionnel	Conseiller(e)s techniques, chefs_-fes) des bureaux d'action sociale des services et établissements publics de l'État (au 30/06/2026 : 16 membres)
Réseau « Handicap »	Chef(-fe) de projet accompagnement des transformations et environnement professionnel	Correspondant(e)s et chargé(e)s de mission handicap des services et établissements publics de l'État