

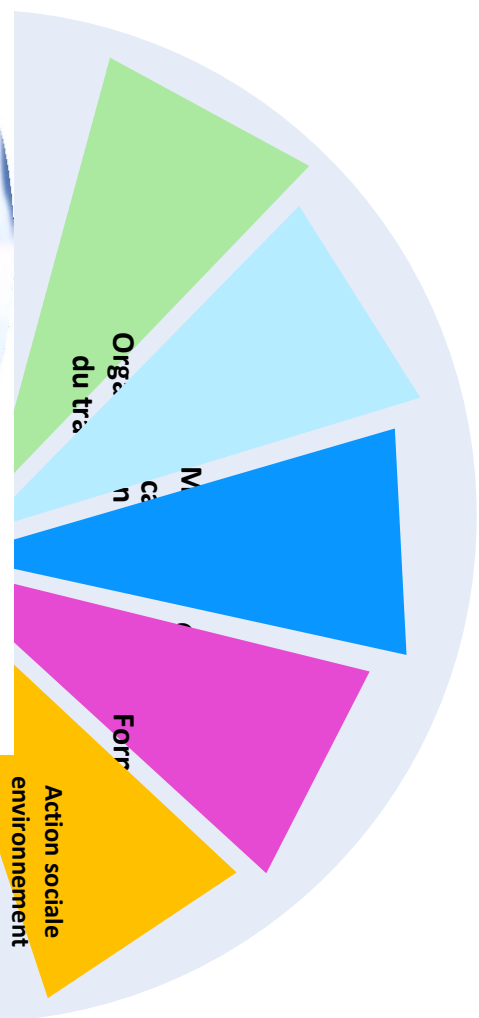


**PRÉFET
DE LA RÉGION
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La PFRH Grand Est

Un prestataire à votre service



20

19

Rapport d'activité

Sommaire

Editorial du SGARE : page 4

Préambule : page 5

Glossaire des acronymes : page 36

L'équipe de la PFRH Grand Est : page 37

1. page 7

Observer et anticiper les évolutions RH des services de l'Etat en région

- Soutenir et accompagner les services dans leurs démarches de gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines
- Cartographier et rendre lisible les évolutions du périmètre ATE

3. page 17

Développer et accompagner les mobilités

- Faciliter les rencontres professionnelles
- Accompagner les évolutions professionnelles
- Des outils d'action sociale au service des agents en mobilité (crèches et logements)
- Favoriser l'employabilité des agents
- Accompagner et outiller les jurys de recrutement des services
- Soutenir la diversité des recrutements dans la fonction publique
- Professionnaliser et créer des synergies entre acteurs interministériels et inter-fonction publique chargés de la mobilité

2. page 15

Animer et coordonner la politique locale de l'emploi public du handicap

- Chiffres clés : des marges de progrès dans le Grand Est
- Animer un dispositif structuré
- Agir en faveur de l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

4. page 21

Former pour accompagner les mobilités et les transformations publiques

- Mobiliser les services pour une offre de formation interministérielle plus riche au profit des agents
- Répondre aux besoins croissants de formation
- Rendre la formation accessible au plus grand nombre
- Optimiser et mutualiser les ressources du PRIF
 - Expérimenter une démarche de mutualisation des moyens de formation à l'échelle Grand Est
 - Un parcours d'accompagnement à la mobilité transfrontalière retenu par le FIRH : CAP EUROPE

5. page 28

L'action sociale : un outil de QVT à la disposition des services et des agents

- Des actions culturelles et de loisirs au service de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle et de l'attractivité du territoire

6. page 28

Améliorer les dispositifs de santé et de sécurité au travail des services et de leurs agents

- Appuyer les porteurs de projet au Fonds Interministériel d'Amélioration des Conditions de Travail
- Impulser des expérimentations de mutualisations de médecine de prévention

7. page 29

Accompagner le changement et l'évolution des organisations

- Répondre à des besoins diversifiés, en croissance
- Offrir à tous les services des prestations à forte valeur ajoutée

Editorial du SGARE



Blaise GOURTAY

Placées sous l'autorité du Préfet de région au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), les PFRH (plateforme régionale d'appui à la gestion ressources humaines) existent depuis 2016, dans leur configuration actuelle et assurent un rôle d'appui auprès des administrations de l'Etat en région, pour répondre aux besoins locaux en matière de problématiques RH. Elles constituent en outre un relais de la DGAFP, DRH de l'Etat, dans la territorialisation des politiques de ressources humaines.

Dans le Grand Est, l'action de la PFRH s'inscrit au cœur de l'évolution des politiques publiques et de ses impacts organisationnels. Elle constitue une véritable ressource au service de toutes les administrations de l'Etat en région, à chaque échelon territorial. Elle offre une visibilité du marché de l'emploi public local, développe des projets en faveur de l'attractivité de notre territoire, de nos métiers en tension. Son salon annuel de l'emploi et de la mobilité en est une illustration. Créé il y a 3 ans dans le Grand Est, il est devenu un rendez-vous incontournable pour les agents et les services publics.

La PFRH a également su élargir et adapter son offre de formation aux nouveaux enjeux managériaux, d'accessibilité d'une région étendue et du numérique. En réponse à un besoin local, la PFRH propose également des services sur mesure d'accompagnement des transitions professionnelles et apporte méthodologie et structuration aux projets d'évolution organisationnelle. Son projet CAP Europe a ainsi été lauréat du Fonds d'innovation RH et prépare depuis 2019, des agents à la mobilité transfrontalière.

Elle s'investit, en outre, dans les politiques publiques en animant la politique locale du handicap des services inter fonction publique et œuvre en faveur des politiques d'égalité et de diversité en outillant et en accompagnant notamment les administrations dans leurs démarches de labellisation. Depuis près de 3 ans, la PFRH a mobilisé et fidélisé des réseaux interministériels et inter fonction publique au profit d'actions visant à moderniser et optimiser la fonction RH. Au travers de toutes ses actions, la PFRH est plus que jamais au carrefour des transformations publiques et continue de conforter son positionnement d'acteur incontournable de l'emploi public.

Le mot de la SGARE adjointe pôle modernisation et moyens

« Le cœur de notre mission est d'accompagner les agents et les structures, dans un contexte de changements et d'interministérialité croissante. Cette mobilisation collective, qui engage tous les acteurs publics, doit nous permettre relever les nouveaux défis liés au nécessaire renouvellement de nos modes de fonctionnement pour développer des organisations plus coopératives, transversales et innovantes grâce aux opportunités offertes par le numérique ».



Sylvie SIFFERMANN

Préambule



«Notre enjeu majeur réside dans notre capacité d'anticipation et à apporter des réponses adaptées à chaque contexte professionnel que la PFRH s'emploie à décliner en se positionnant comme facilitateur et coordonnateur du volet RH des réformes à l'appui du SGARE et de la Préfète de région.»

Samira ALLIAUME, Directrice PFRH Grand Est

2019 c'est tout d'abord l'année de mise en œuvre de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat en région par circulaires du Premier Ministre. La PFRH accompagne cette réforme d'ampleur sur les volets RH et organisationnel en appui aux nombreux services et agents impactés. Notre priorité 2019 a été d'anticiper les besoins d'appui au pilotage régional tout en répondant aux attentes des services par la mise à disposition d'outils adaptés (formation, modèles d'études d'impacts, de plan prévisionnel etc) à des fins d'optimisation de leur engagement dans ce vaste chantier.

C'est ensuite l'encadrement du marché de l'emploi public local dans un espace unique et partagé entre les 3 versants de la fonction publique. Au-delà d'un simple outil numérique de partage des offres d'emploi public, cette mesure législative rend visible les passerelles interministérielles et inter fonction publique, facilitant le travail d'accompagnement de la PFRH aux demandes d'évolution professionnelle des agents, toujours en augmentation. Ce bilan regroupe pour la première fois les chiffres clés de ce marché de l'emploi public local.

Enfin c'est l'entrée en application de la loi de transformation publique, un tournant majeur dans la modernisation de la gestion RH publique, que la PFRH accompagne au plus près du terrain par ses interventions auprès des employeurs sous la forme d'évènements interministériels et inter fonction publique (webinaires, salons, conférences etc) ou de prestations personnalisées.

Réseaux et partenaires

La PFRH joue un rôle d'information, de pilotage de projets, de coordination et d'harmonisation auprès des services. Pour ce faire, elle s'appuie sur un réseau d'acteurs RH des 3 versants de la fonction publique et du secteur privé qu'elle réunit sous la forme de séminaires d'échanges de pratiques, de groupes de travail, de conférences ou de réunions. La PFRH sait pouvoir compter sur un certain nombre de partenaires pour permettre la réalisation des actions qui lui incombent.

PRINCIPAUX PARTENAIRES

- Services de l'Etat dont INSEE, CVRH
- Ecoles et centres publics de formation (IRA, ENA, CNFPT)
- FIPHFP
- Collectivités territoriales
- ANFH, FHF et hôpitaux
- Opérateurs (pôle emploi, opérateurs de transition professionnelle)
- Partenaires privés (APEC, CCI, Handipacte)

ACTIONS PHARES 2019

CAP Europe

Un évènement inédit, un accompagnement sur mesure vers l'emploi transfrontalier



Le Salon de l'emploi public

Un lieu d'échanges entre recruteurs et agents des 3 versants de la fonction publique



1. Observer et anticiper les évolutions RH des services de l'Etat en région

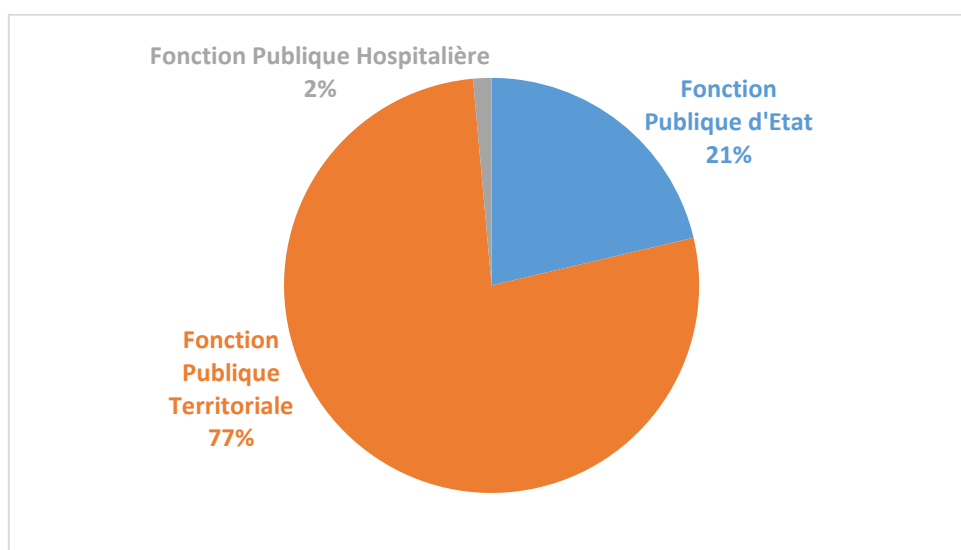
a. Soutenir et accompagner les services dans leurs démarches de gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines

Une connaissance du marché de l'emploi public local au service de tous

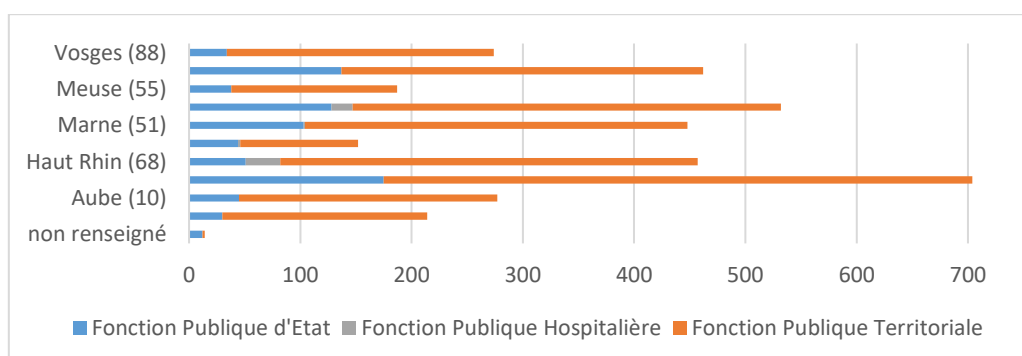
(Source : PEP 2019)

Grâce à l'ensemble de ses enquêtes (DGAFP, PFRH, INSEE), la PFRH détient un nombre conséquent de données sur l'emploi public local, qu'elle met à disposition des services qui en ont besoin. Cet outil présente un éclairage personnalisé sur le marché de l'emploi public local par administration de chaque territoire et constitue une ressource pour la réalisation d'études prospectives par filière métier.

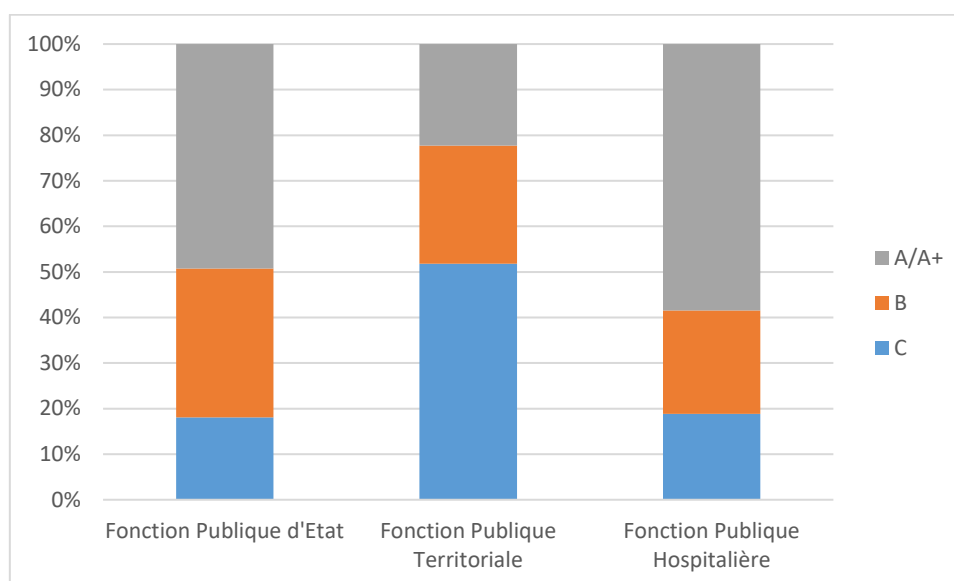
En 2019 grâce à des échanges avec la DGAFP (Bureau 2GPAP), la PFRH a cartographié le marché de l'emploi public dans le Grand-Est et dispose ainsi d'un outil de veille régionale sur les emplois vacants (voir document complet en annexe). Cette cartographie met en évidence la répartition des offres d'emploi entre les trois versants de la fonction publique sur la région Grand Est :



Cette répartition des offres d'emplois entre versants de la fonction publique se décline par département de la manière suivante :



Elle montre que les employeurs de la fonction publique territoriale recherchent plus d'agents de catégorie C, contrairement aux deux autres versants (Etat et hospitalière) qui recherchent plus de catégorie A :



Elle permet enfin d'identifier les domaines fonctionnels avec le plus grand nombre d'offres d'emplois dans chacun des trois versants de la fonction publique.

FPE - Domaines fonctionnels

ADMINISTRATION GENERALE	10,5%
NUMERIQUE ET SYSTEMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	10,2%
ELABORATION ET PILOTAGE DES POLITIQUES PUBLIQUES	9,7%
AFFAIRES SOCIALES	7,5%
IMMOBILIER-BATIMENT-INFRASTRUCTURES	7,0%

FPT - Domaines fonctionnels

CITOYENNETE, POPULATION, AFFAIRES ADMINISTRATIVES ET VIE ASSOCIATIVE	21,3%
ARCHITECTURE, BATIMENT ET LOGISTIQUE	17,4%
INGENIERIE ECOLOGIQUE	8,3%
CULTURE	7,9%
EDUCATION, ANIMATION ET JEUNESSE	5,0%

FPH - Domaines fonctionnels

SOCIAL, EDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL	28,9%
SOINS	28,9%
MANAGEMENT, GESTION ET AIDE A LA DECISION	15,8%
ACHAT-LOGISTIQUE	13,2%
SYSTEMES D'INFORMATION	5,3%

Un rôle d'alerte sur les évolutions RH et leurs impacts

Grâce aux études et aux données dont la PFRH dispose, elle identifie des évolutions impactant les organisations des services qu'elle alerte et auxquels elle propose des prestations pour remédier aux problématiques identifiées

Ainsi, la PFRH est largement impliquée dans la mise en place des secrétariats généraux communs dans chacun des départements de la région Grand Est. Dans le cadre de l'évolution de l'organisation territoriale de l'Etat, elle participe également au pilotage d'accompagnement du transfert des missions des DRDJSCS et des DDCS(PP) vers les rectorats et de nouvelles structures issues du rapprochement avec la DIRECCTE et ses UD.

Un rôle de veille RH et réglementaire

Les CMC de la PFRH réalisent une veille mensuelle qui est diffusée auprès d'une centaine d'acteurs RH du Grand Est. Elle contribue à la diffusion de la jurisprudence et des derniers textes juridiques parus concernant les ressources humaines au sens large (statut, droit à la formation, action sociale etc.) et au partage de la connaissance des sujets d'actualité et d'évolution de la fonction publique. Elle apporte également un regard sur les pratiques innovantes dans les administrations à l'étranger et sur les initiatives du secteur privé transposables au secteur public. Au cours de l'année 2019, ce sont 8 veilles qui ont été réalisées et diffusées dans le Grand-Est, sur le site de la DGAFP et auprès de toutes les PFRH de France.

Un accompagnement personnalisé des services à leur GPEEC

La PFRH constitue une ressource pour les employeurs engagés dans une démarche prospective de leurs ressources humaines. Elle réalise des prestations personnalisées en apportant méthodologie, données et outils pour permettre aux services de disposer d'une visibilité à court, moyen et plus long terme des évolutions RH. Elle propose un plan d'actions opérationnel à des fins de mise en adéquation des besoins et des ressources existantes, en réponse aux objectifs de la direction. Elle propose également des parcours de professionnalisation dans ce domaine.

Un rôle d'harmonisation des données RH

Depuis 2018, la PFRH anime un groupe de travail des acteurs RH des directions régionales à des fins d'harmonisation de leurs bilans sociaux et rapports de situation comparée. Ce travail conséquent résulte d'une nécessité de fiabilisation des données RH de services ayant fusionné et facilitera à terme les comparaisons et les projections sans recours à de multiples enquêtes.

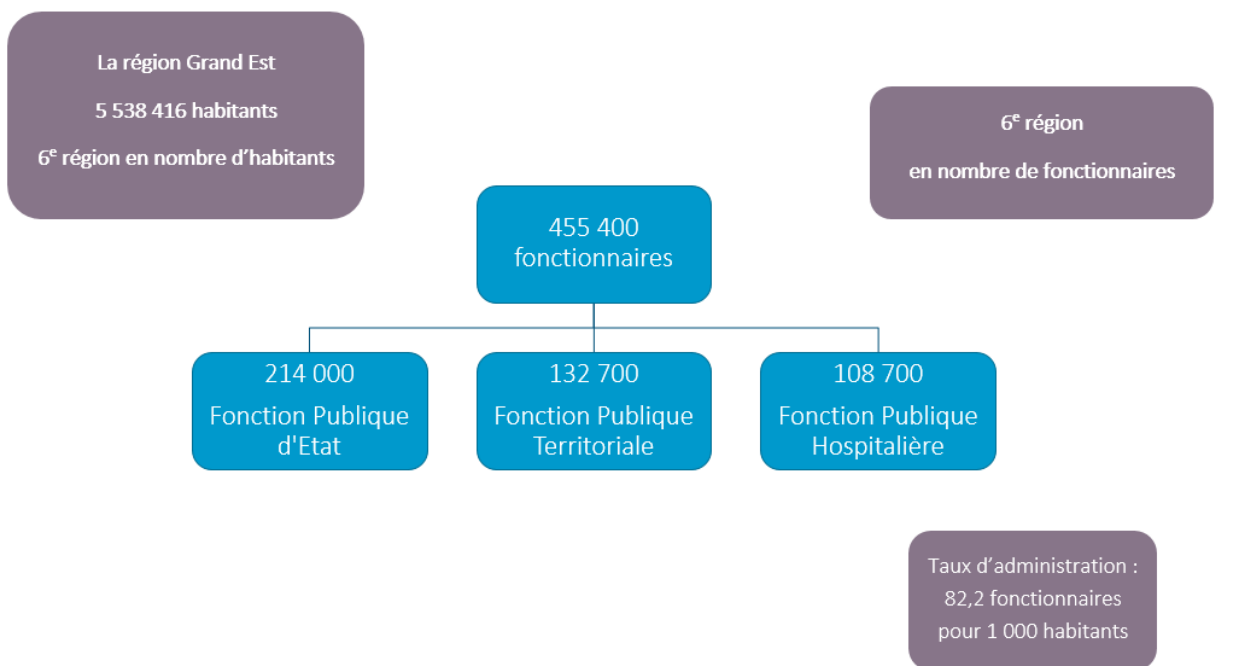
Organiser la réserve régionale d'emplois

Dispositif piloté par la DGAFP, la réserve régionale d'emploi permet aux services qui en expriment le besoin de bénéficier d'emploi temporaire ou pérenne pour faire face à un nouveau besoin apparu après les dialogues de gestion, ou à l'application d'une nouvelle directive ou politique publique. La PFRH est chargée de promouvoir le dispositif auprès des services et de recenser leurs besoins : 20 demandes retournées par les services en 2019, 14 de ces demandes ont été remontées par le SGARE à la DGAFP pour 11 postes alloués à la région, obtention de 4 postes sur le programme 307 (Intérieur) et 4 sur le programme 217 (Ecologie).

b. Cartographier et rendre lisible les évolutions du périmètre ATE

(Sources : Siasp, Insee, enquête DGAFP pour le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2019) – données consolidées au 31/12/2017)

CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI PUBLIC EN REGION GRAND-EST



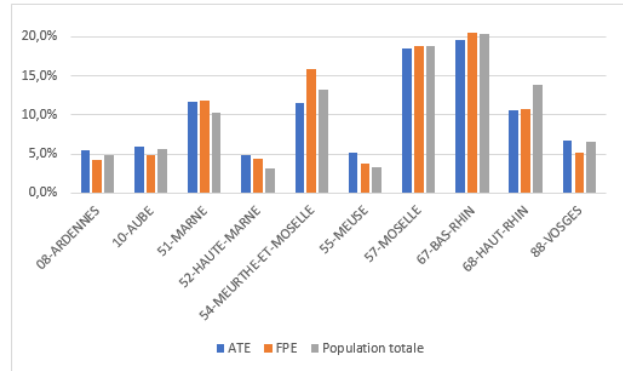
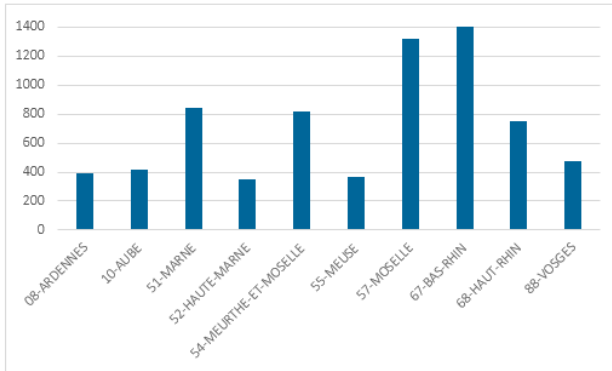
Le périmètre ATE en région Grand Est
7 527 agents répertoriés

Taux d'administration ATE :
1,4 fonctionnaires pour 1 000 habitants

Préfectures	23 directions départementales	6 directions régionales
<ul style="list-style-type: none"> • 1 préfecture de région • 10 préfectures de département • 28 sous-préfectures 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 DDT • 3 DDCS • 3 DDPP • 7 DDCSPP 	<ul style="list-style-type: none"> • DIRECCTE • DIREst • DRAAF • DRAC • DRJSCS • DREAL
2 547 agents	2 421 agents	2 549 agents

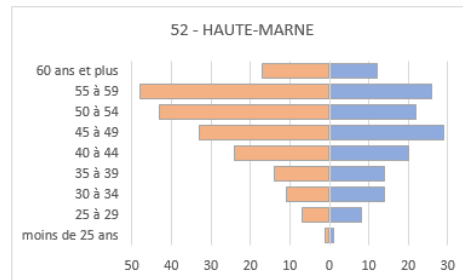
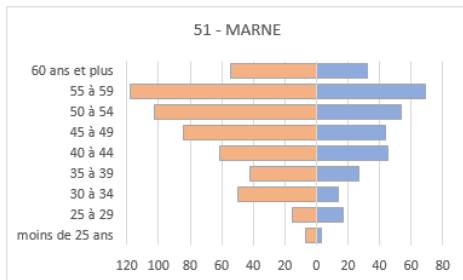
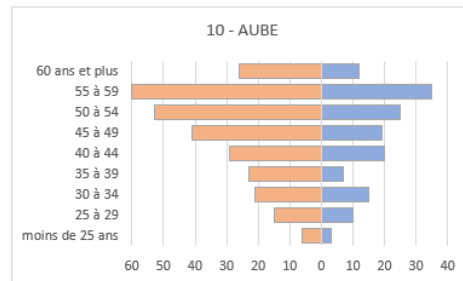
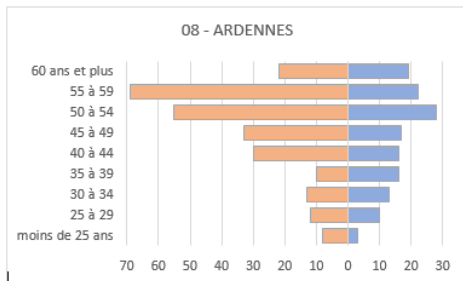
UNE INEGALITE TERRITORIALE EN MATIERE D'EFFECTIFS

* les effectifs appartenant aux départements hors région Grand-Est (0,9%) et sans appartenance identifiée (4,1%) ne sont pas pris en compte

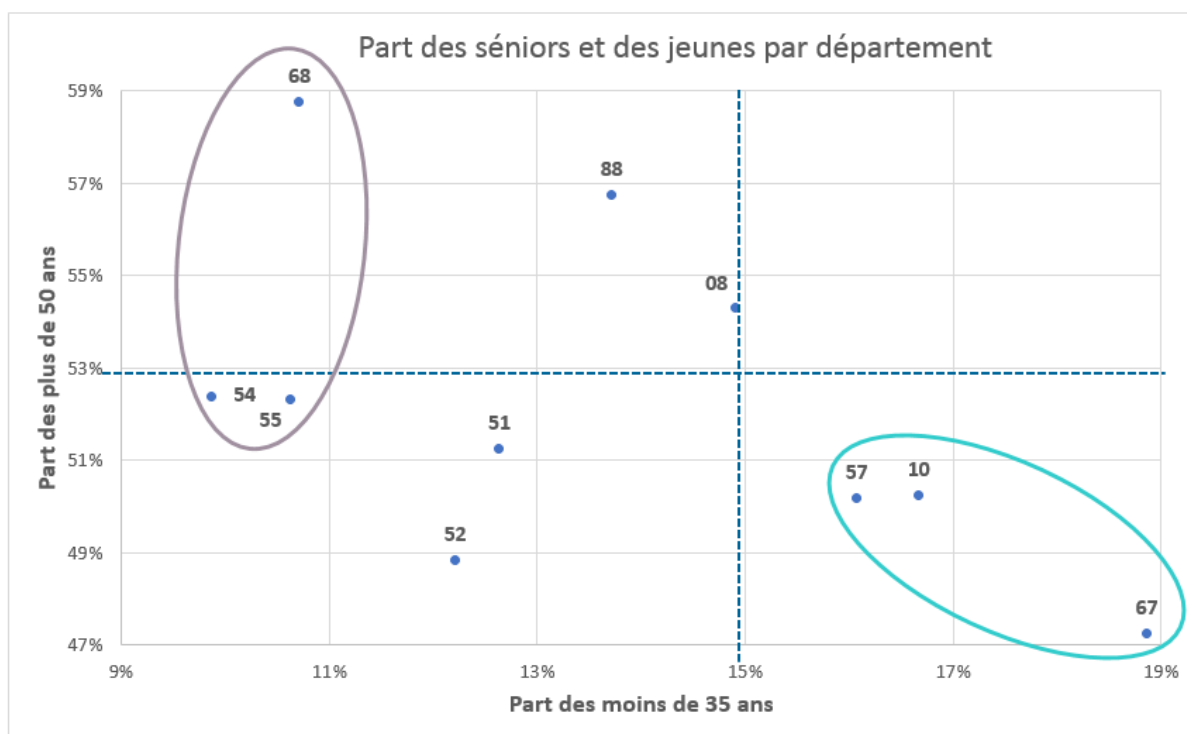
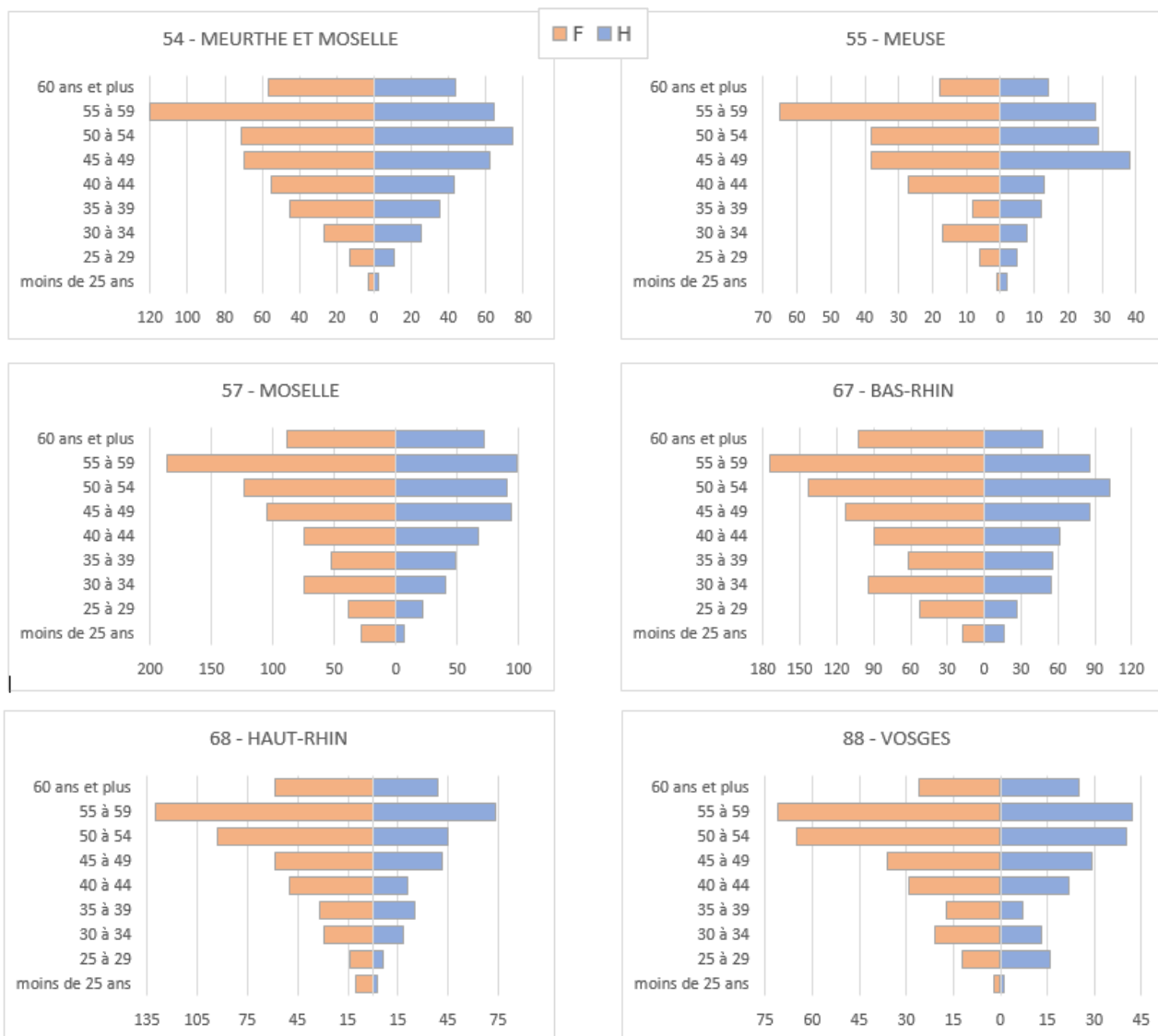


Les départements du **Bas-Rhin** et de la **Moselle** représentent à eux seuls **39,2% de la population du Grand Est** et comptabilisent **38,1% des agents ATE**

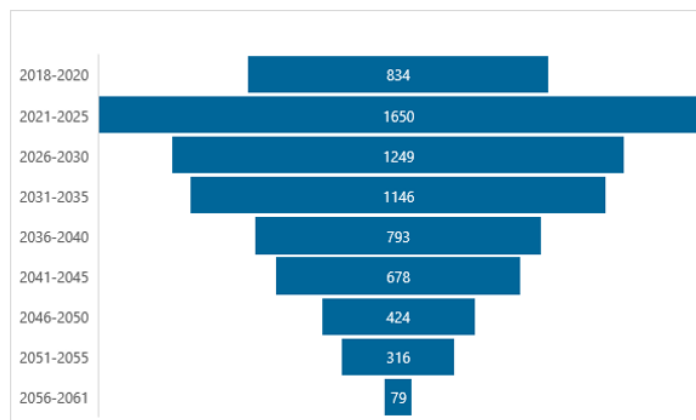
UN VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION INEGAL SELON LES TERRITOIRES



F H



DES DEPARTS PREVISIONNELS MASSIFS DANS LES SERVICES DU PERIMETRE ATE



34,6% des effectifs ATE actuels sont amenés à prendre leur **retraite d'ici 2025**

Cela touchera 34,1% des effectifs actuels dans les préfectures, 33,5% dans les DR et 36,6% dans les DDI

Ce taux s'élève à **52,1% des effectifs ATE actuels d'ici 2030**

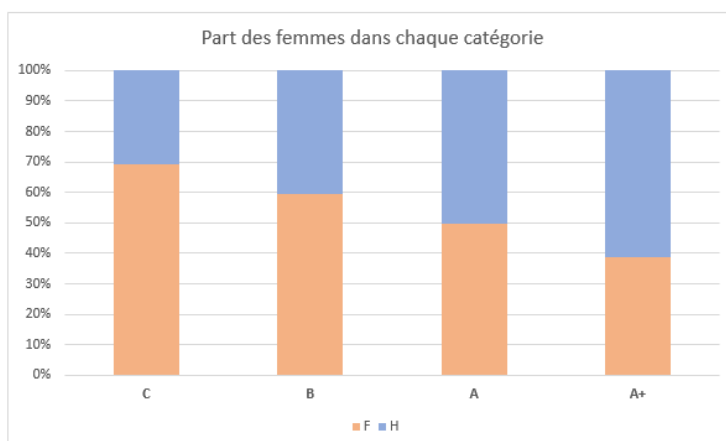
EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LE PERIMETRE ATE

60,2% des agents ATE sont des **femmes**

32,1% des agents ATE sont des **femmes de plus de 50 ans**

61,1 % des agents non titulaires sont des **femmes**

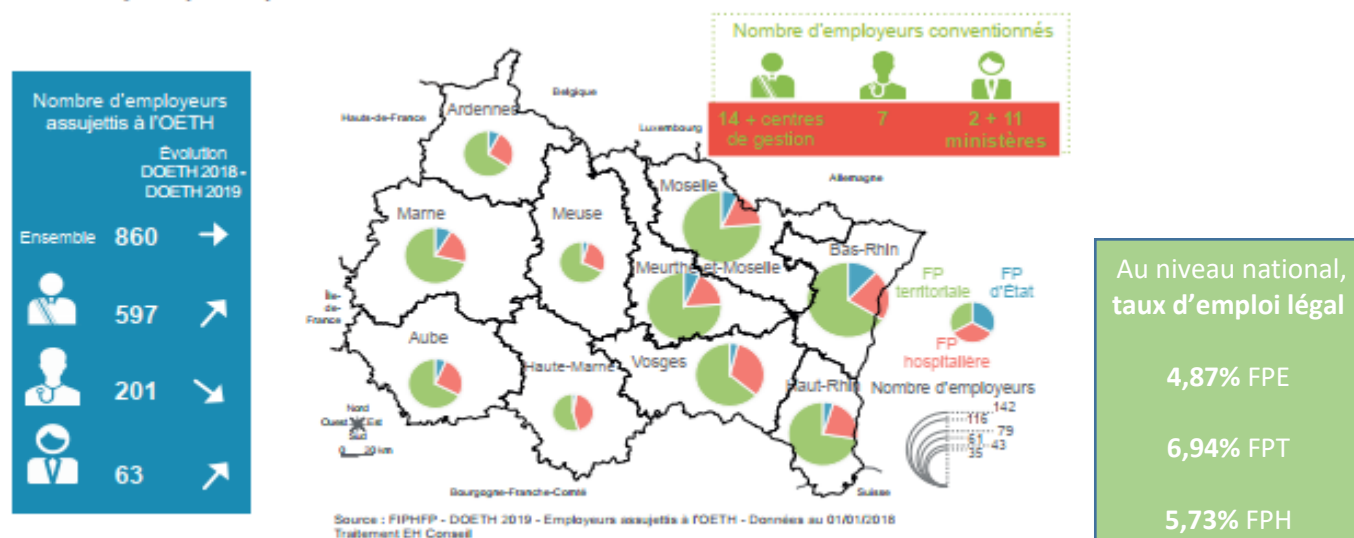
88,8 % des agents à temps partiel sont des **femmes**



2. Animer et coordonner la politique locale de l'emploi public du handicap des services interministériels et inter fonction publique

Chiffres clés : des marges de progrès à réaliser (obligation d'emploi de travailleurs handicapés, OETH, taux légal, fixé à 6%)

Répartition des employeurs assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)



Pour les services déconcentrés de l'État et les antennes régionales des établissements publics nationaux à caractère administratif, la DOETH est réalisée à l'échelle nationale par les Ministères et EPA sans distinction régionale.

Actions phares 2019

Un dispositif structuré d'animation locale de la politique handicap (emploi public)



Comité de pilotage « HandiPACTE »

La PFRH est chargée d'animer le comité de pilotage avec la déléguée territoriale du FIPHFP, une représentante de la DIRECCTE et le prestataire du FIPHFP, chargé de mettre en œuvre la politique nationale du handicap au niveau local (appelé Handipacte).

En 2019, ce sont 3 réunions qui se sont tenues autour de 4 axes de travail constituant la feuille de route des Handipactes :

- *Aide à la définition et formalisation d'une politique de gestion du handicap* en milieu de travail ordinaire en analysant les situations ;
- *Développer la qualification des acteurs* et capitaliser les actions et initiatives locales ;
- *Créer les conditions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi* d'agents des 3 versants de la fonction publique ;
- *Communiquer sur l'emploi* des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Comité des employeurs publics

Comme chaque année, la PFRH organise un comité réunissant les employeurs des 3 versants de la fonction publique autour de la question de l'emploi et du maintien dans l'emploi public des personnes en situation de handicap. Cet évènement s'est tenu à Metz le 15 octobre 2019 en présence de 45 participants représentant 30 employeurs publics sous convention avec le FIPHFP. Cette instance, dédiée aux employeurs conventionnés ou à ceux s'interrogeant quant à un conventionnement, avait pour objectif d'apporter un éclairage aux employeurs sur la gestion administrative et financière d'une convention tout au long des 3 années de sa mise en œuvre (bilans, consommation...).

Comité local FIPHFP

Instance du FIPHFP qui vise à étudier les demandes de conventionnement au FIPHFP pour le financement d'actions facilitant l'aide au recrutement et au maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap dans les administrations des 3 versants de la fonction publique, ce comité se réunit 3 à 4 fois par an. La PFRH en assure la présidence déléguée aux côtés de la directrice territoriale du FIPHFP qui l'anime. En 2019, 4 comités se sont tenus, à raison d'un par trimestre, lesquels ont permis de valider un conventionnement avec le FIPHFP au bénéfice de 11 administrations (collectivités, centres hospitaliers et universités principalement).

Actions phares

Carré emploi handicap dans le salon de l'emploi et de la mobilité organisé par la PFRH à Metz le 10 novembre 2019.

Instance d'échanges de pratiques des correspondants handicap et acteurs RH dans les 3 anciennes régions et actions de sensibilisation et de formation inscrites au PRIF (plan régional interministériel de formation) en partenariat avec le Handipacte

Promotion et accompagnement des services à la mise en œuvre des labels égalité et diversité

DUO DAY

Le 16 mai 2019 a eu lieu la seconde édition de l'évènement national « DUO DAY » lequel consiste à permettre à une personne en situation de handicap d'expérimenter une journée de travail conjointe avec un professionnel volontaire. 31 % des duos ont été réalisés dans la Fonction publique. Dans le Grand Est, ce sont 92 employeurs qui se sont mobilisés autour de 117 duos dans les services de l'Etat, 92 en collectivité et 71 dans les services hospitaliers, grâce au concours du FIPHFP, du Handipacte et de la PFRH.

3. Développer et accompagner les mobilités

a. Faciliter les rencontres professionnelles

1320 agents ont échangé avec plus de 50 employeurs publics au cours des salons organisés en 2019

La PFRH favorise les opportunités de rencontre à destination de ses usagers et facilite les mises en relation entre recruteurs et profils en mobilité.

Ainsi, la PFRH organise chaque année un salon de l'emploi et de la mobilité inter-fonction publique depuis 2017 avec une dernière édition à Metz qui a attiré près de 1300 visiteurs en 2019. Cet événement a

rassemblé 55 partenaires des trois versants de la FP et du secteur privé et permis de déployer 50 stands. Ouvert non seulement aux agents publics mais également au grand public désireux de mieux connaître les métiers de la fonction publique et les perspectives de recrutement, il a séduit 1320 visiteurs. Conférence sur la loi de transformation publique, tables rondes, espaces info-mobilité, entretiens individualisés par des CMC ont permis des rencontres entre employeurs et public en recherche d'évolution professionnelle.

La PFRH représente également la fonction publique dans divers salons de l'emploi :

- à Mulhouse à l'occasion du salon organisé par la MEF Mulhouse Sud Alsace (janvier 2019).

b. Accompagner les évolutions professionnelles

Les CMC de la PFRH ont accompagné 147 agents en 2019 :

Catégories	2017	2018	2019	% 2019
A	26	34	42	29
B	22	16	29	20
C	11	37	38	26
Contractuels	9	46	35	23
Secteur privé	0	5	3	2
Total	68	138	147	100

Dont :

Genre	2017	2018	2019	% 2019
Femme	51	96	103	72
Homme	17	42	44	28
Total	68	138	147	100

Type d'accompagnement en 2019	Nombre d'agents
Mobilité choisie	49
Mobilité liée à l'évolution des services	42
Mobilité transfrontalière	18
Construction d'un projet de reconversion par la formation	35
Bilan de compétences	3

La part des femmes représente 72% des entretiens. La part des enseignants, des infirmiers, des agents du ministère de la justice en recherche de reconversion professionnelle est également prépondérante dans le public suivi par la PFRH.

Les agents sollicitent les CMC de la PFRH pour :

- la recherche de postes ;
- l'évolution de carrière ;
- l'aide à la rédaction du dossier RAEP ;
- la rédaction de CV et lettre de motivation ;
- la préparation à l'entretien de recrutement ;
- la mobilisation du CPF, du congé de formation, du droit à formation en général ;
- la recherche de financement pour des formations ;
- les bilans de compétences...

La tendance observée par la PFRH en 2018 des agents rencontrés à s'orienter vers les métiers du développement personnel (sophrologues, coach) se poursuit en 2019. Pour ces types de projets, les CMC les orientent vers les partenaires de la PFRH pour un relais adapté (chambres de commerce, chambres des métiers, FONGECIF : Transition Pro).

1. Faciliter la mobilité transfrontalière

La PFRH a organisé un évènement inédit : une journée d'information sur la mobilité transfrontalière à l'IRA de Metz dans le cadre du projet FIRH « Cap Europe ! : Choisir son avenir professionnel en Europe », l'accompagnement s'est poursuivi auprès des agents dans le cadre de leur projet professionnel et la recherche de postes dans les pays transfrontaliers (aide de relecture des CV, lettres de motivation, recherche de postes, envoi d'offres d'emploi, mise en relation avec d'autres partenaires). Une centaine d'agents ont participé à cette plénière et 18 ont bénéficié d'un parcours personnalisé.

2. Accompagner les agents liés à la restructuration des services

En 2019, l'accompagnement des agents dans le cadre d'une restructuration (Pôle 3E, Fessenheim, DDSCPP 88) constitue une part essentielle des agents accompagnés (42 agents). Les entretiens réalisés et le travail de suivi des agents aident à lever les freins, à rédiger un CV, une lettre de motivation, d'identifier les compétences transversales, de rechercher des postes par la mise en relation avec les services recruteur. Ce travail permet également de transmettre des informations sur les dispositifs indemnitaires d'accompagnement et sur les différentes positions statutaires liées à la mobilité.

3. Utiliser les nouvelles technologies au bénéfice de l'accompagnement collectif et individuel

En 2019, la PFRH a organisé 2 webinaires sur les dispositifs d'appui à la mobilité dans les 3 versants de la fonction publique et vers le secteur privé en partenariat avec le FONGECIF : Transition Pro et le CNFPT. Cette solution permet de rendre accessible l'information au plus grand nombre sur l'ensemble du territoire sans déplacement.

En présence d'un représentant de la FPE, FPT et FPH, 96 agents se sont inscrits au. Cette initiative a vocation à être développée grâce au soutien du FIRH. Le bilan faisant état d'un intérêt des agents à bénéficier à ce type d'action et les besoins de le réitérer régulièrement.

c. Des outils d'action sociale au service des agents en mobilité (crèches et logements)

La PFRH Grand Est pilote le dispositif interministériel de réservation de places en crèches au profit des agents de la Fonction Publique d'Etat. Présent sur 5 départements (la Marne, le Bas-Rhin, le Haut-Rhin, la Moselle et la Meurthe et Moselle) et 14 villes, le dispositif compte aujourd'hui 190 places.

Ce parc s'étoffe chaque année pour répondre aux demandes croissantes des agents. Pour l'année 2019, plus de 222 demandes ont été déposées.

En partenariat avec la SRIAS, des solutions de logement temporaire ont été offertes à des agents en difficulté ou nouvellement affectés dans les départements du Bas-Rhin, de la Moselle.

d. Favoriser l'employabilité des agents

La PFRH poursuit la mise en œuvre des « Ateliers Mobilité » sur les différents bassins d'emploi du Grand Est, pour aider les agents à mettre en avant leurs compétences et à réussir l'exercice d'entretien de recrutement. Des ateliers de rédaction de cv, de lettres de motivation et des simulations d'entretien de recrutement ont ainsi bénéficié à 54 agents autour de 5 sessions (Metz, Strasbourg, Châlons en Champagne, Colmar, Reims) en 2019.

e. Accompagner et outiller les jurys de recrutement des services

La PFRH constitue une ressource pour les services en réponse à la circulaire DGAFP relative aux recrutements (circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique) en adjoignant des compétences d'une personnalité qualifiée pour assurer les opérations de jury sans concours.

Ainsi, en 2019, la PFRH a été sollicitée par 3 structures :

- **l'IRA de Metz**, pour la constitution de la classe préparatoire intégrée de l'IRA de Metz 2019-2020 : opération sur 3 jours pour l'audition de 48 candidats avec au final 25 futurs élèves retenus (17, 18, 19 juin) ;
- **le SGAMI**, pour le recrutement sans concours des adjoints techniques (17/10/19) ;
- **la Préfecture du Bas-Rhin**, pour le recrutement sans concours des adjoints administratifs de la plateforme CHORUS (début juin 2019).

La PFRH met également à disposition des services une boîte à outils du recruteur qu'elle a créée (La Malette du recruteur), pour sécuriser l'exercice eu égard aux dispositions relatives au principe de non-discrimination.

f. Soutenir la diversité des recrutements dans la fonction publique

En 2019, la PFRH met en œuvre les allocations pour la diversité dans la fonction publique financées par la DGAFP. Ce dispositif constitue un soutien en faveur de l'égal accès à la fonction publique en aidant financièrement les personnes qui préparent un concours de catégorie A ou B et notamment les élèves des classes préparatoires intégrées (CPI). La PFRH a assuré la mise en œuvre de la campagne 2019-2020 pour 103 allocations (34 CPI et 69 hors CPI).

g. Professionnaliser et créer des synergies entre acteurs interministériels et inter-fonction publique chargés de la mobilité

En 2019, la PFRH a organisé un regroupement plénier des CMC interministériels et inter-fonction publique, avec la présence de 40 personnes, le 7 mai. Outre les échanges de pratique, les prises de contact entre les membres des réseaux, ces séminaires contribuent à appuyer les nouveaux CMC ministériels qui ne bénéficient pas toujours d'une formation interne concomitante à leur prise de fonction. Cette journée a permis d'articuler des moments d'information sur les dossiers d'actualité RH, des retours d'expérience sur l'accompagnement des agents de la DIRECCTE (Pôle 3E) impactés par une restructuration, la présentation d'un outil innovant dans le cadre d'une transition professionnelle (TalentReveal) avec des conseillers en évolution professionnelle de la ville de Châlons.

Dans le cadre de la professionnalisation du réseau CMC/RH, la PFRH réalise une veille mensuelle qui est diffusée auprès d'une centaine d'acteurs RH du Grand Est et du réseau des CMC des PFRH. Au cours de l'année 2019, ce sont 8 veilles qui ont été réalisées et diffusées.

4. Former pour accompagner les mobilités et les transformations publiques

La formation interministérielle en 2019, a été marquée par la poursuite de la mise en œuvre du schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat. Construit sur une logique pluriannuelle, ce schéma directeur couvre la période 2018-2020.

Il s'articule autour de cinq politiques définissant les principales orientations stratégiques pour la formation :

1. **Structurer l'offre de formation** pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique ;
2. **Utiliser le numérique comme levier de la transformation** des administrations et de l'appareil de formation de l'Etat ;
3. **Accompagner les encadrants** dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques et l'exercice de leurs responsabilités managériales ;
4. **Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel**, en renforçant l'individualisation dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolutions professionnelles ;
5. **Renforcer le pilotage de la politique de formation** dans un souci de qualité et de performance, en développant les logiques de coopération et de mutualisation.

Le Plan régional interministériel de formation (PRIF) et les projets d'optimisation s'inscrivent dans ces orientations du schéma directeur national.

Chiffres clé de l'évolution de la formation entre 2017 et 2019 :

- + 35% de demandes de formation ;
- + 37 % de sessions programmées ;
- +29 % de services contributeurs.

En 2019 : **22 services organisateurs** pour la mise en œuvre de **478 sessions de formations**.

a. Mobiliser les services pour une offre de formation interministérielle plus riche au profit des agents

Comparatif 2017-2019 du nombre et durée des sessions de formations interministérielles programmées

Indicateurs	2017	2018	2019	Ecart 2017/2019
Sessions programmées	350	432	478	37 %
Durée sessions (en jour)	520	652	696	34 %
Services organisateurs	17	21	22	29 %

Grâce à l'action de la PFRH, de nouveaux services organisateurs ouvrent leurs actions à l'interministériel. De même, le nombre total de sessions de formations interministérielles augmente entre 2017 et 2018 de +23% et entre 2017 et 2019 de + 37%.

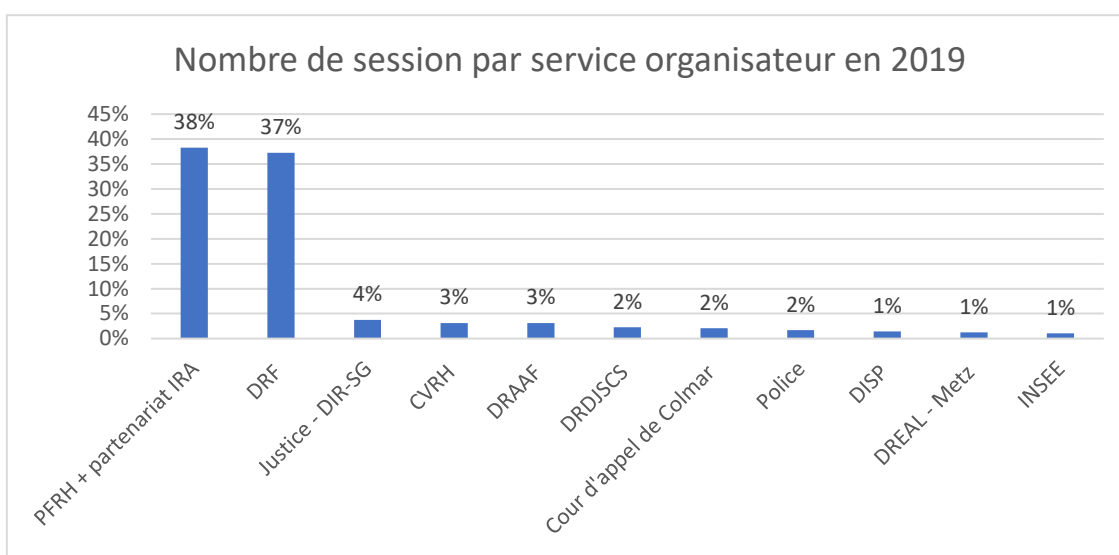
La durée des sessions croît aussi de manière importante sur cette même période : croissance de + 34%.

Le tableau et le diagramme ci-dessous, montrent trois groupes parmi les services organisateurs :

- un groupe organisateur de nombreuses sessions (> à 150 sessions) : la PFRH (partenariat avec l'IRA) et la DRF ;
- un groupe organisateur de 10 à 20 sessions : les services de la justice en région Grand Est, le CVRH, la DRAAF, la DRDJSCS et la Cour d'appel de Colmar ;
- un groupe organisateur de 5 à 8 sessions : la Police, la DISP, la DREAL et l'INSEE.

Nombre de sessions de formations interministérielles organisées par service organisateur

Organisateur	Nombre de sessions en 2018		Nombre de sessions en 2019	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
PFRH Grand Est + partenariat avec IRA Metz	165	38,2%	183	38,3%
DRF Grand-Est	140	32,4%	178	37,2%
Justice - DIR-SG Grand Est	20	4,6%	18	3,8%
DISP Grand Est	14	3,2%	7	1,5%
Police	13	3,0%	8	1,7%
CVRH de Nancy	12	2,8%	15	3,1%
Cour d'appel Colmar	11	2,5%	10	2,1%
DIRECCTE Grand Est	11	2,5%	3	0,6%
ARS Grand Est	10	2,3%	4	0,8%
DRAAF Grand Est	9	2,1%	15	3,1%
DREAL Grand Est - Metz	8	1,9%	6	1,3%
Rectorat de l'Académie de Strasbourg	5	1,2%	4	0,8%
DRDJSCS Grand Est	3	0,7%	11	2,3%
ASP Grand Est	2	0,5%		
DDT 68	2	0,5%	1	0,2%
Météo France Grand Est	2	0,5%		
Cour d'appel de Nancy – RGF	1	0,2%	2	0,4%
INAO Grand Est	1	0,2%		
Rectorat de l'académie de Reims	1	0,2%		
SGAMI Est	1	0,2%	2	0,4%
INSEE- Grand Est-	1	0,2%	5	1%
ARS			4	0,8%
INFOMA			3	0,6%
Cour d'Appel Metz			1	0,2%
DRAC Châlons			1	0,2%
ENSAS			1	0,2%
Total	432	100%	478	100%



Offre de formations interministérielles par section budgétaire de la région Grand Est

BOP	Nombre de sessions	Durée (jour)	Taux d'absence	Effectifs formés
BOP 148 (PFRH+IRA)	123	221	19%	1 353
BOP 333	17	31	18%	148
Autres BOP	338	444	24%	2 415
Total	478	696	23%	3 916

Les « Autres BOP » sont essentiellement les budgets des formations ouvertes en ORAS et en OCT regroupées, gérées par les services mentionnés dans le tableau des organisateurs ci-dessus, autres que la PRFH + IRA.

Sections budgétaires BOP gérées par la PFRH Grand Est

Crédit	Nb sessions	Nb jours agents	Taux d'absence	Effectif formé	Coût en €	Coût moyen journée
BOP 148 (IRA+PFRH)	123	221	19%	1 353	176 041	797
BOP 333	17	31	18%	148	25 000	806
Total	140	252	18%	1 501	201 041	798

b. Répondre aux besoins croissants en formation

Etat des demandes de participation aux formations interministérielles en quelques chiffres

	2017	2018	2019	Evolution 2017/2018	Evolution 2018/2019	Evolution 2017/2019
Nombre de demandes	5 543	7 150	7 502	29%	5%	35%
Nombre de validation	5 300	6 500	6 805	23%	5%	28%
Nombre de convocation	3 621	4 850	5 066	34%	4%	40%
Nombre d'agents formés	3 200	4 100	3 916	28%	-4%	22%
Taux d'absence	16%	16%	23%	-3%	46%	42%

Globalement, le besoin en formation augmente puisqu'entre 2017 et 2019, on passe de 5 500 à 7 500 demandes, soit une hausse de 2 000 demandes.

Le nombre de demandes de formation des agents a augmenté de manière importante entre 2017 et 2018 : +29%. Il continue à progresser entre 2018 et 2019, mais dans une moindre proportion : +5%. Sur la période 2017-2019, il a augmenté de 35%.

En revanche, le niveau du nombre d'agent formé reste stable : stabilisation aux alentours de 4 000 formés. Le taux d'absence augmente entre 2018 et 2019, passant de 16% à 23%. L'année 2019 a connu des grèves de transports qui peuvent expliquer en partie ce taux élevé.

Pour rappel, le cycle de gestion des formations transverses sur SAFIRE comprend quatre phases : la saisie des demandes effectuées par l'agent, la gestion des validations réalisée par le responsable hiérarchique et le référent formation, la gestion des convocations et enfin la gestion des présences assurée par le service organisateur (SO).

Nombre de sessions de formations interministérielles organisées par domaine

Domaine de formation	Nombre de sessions 2018		Nombre de sessions 2019	
14. Formations spécifiques aux missions des ministères + Min Intérieur	110	25%	83	17%
01. Management	68	16%	67	14%
06. Hygiène Santé et Sécurité au Travail	39	9%	58	12%
12. Informatique et bureautique	39	9%	47	10%
11. Communication et services aux usagers	37	8%	38	8%
02. Ressources Humaines	33	8%	39	8%
04. Préparation aux épreuves de Concours et des examens	28	6%	27	6%
05. Environnement professionnel	23	5%	17	4%
03. Parcours de formation et de reconversion (parcours d'aide à la mobilité)	23	5%	33	7%
08. Achats publics	10	2%	25	5%
09. Economie, finance et gestion	7	2%	11	2%
10. Techniques juridiques	7	2%	28	6%
13. Langues	4	1%	4	1%
07. Politiques Publiques nationales	3	1%	1	0%
Total	432	100%	478	100%

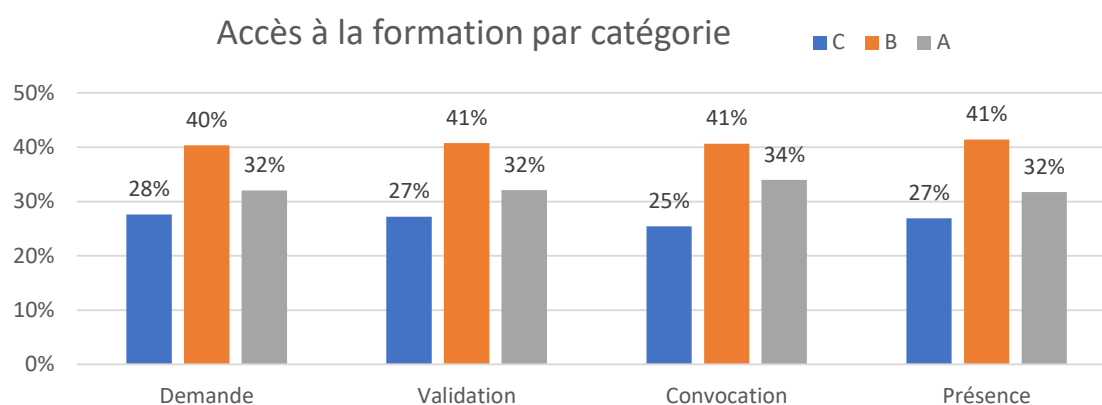
Cette répartition montre l'importance des formations managériales, ainsi que celles concernant l'hygiène-santé-sécurité, les parcours individuels de reconversion, la communication et les RH. Ces 5 domaines regroupent plus de 50% des sessions.

c. Rendre la formation accessible au plus grand nombre

En 2019, l'un des enjeux prégnants de la PFRH a été de poursuivre la mise en œuvre d'une organisation et des dispositifs facilitant l'accès à la formation de tous les agents quels que soient leurs services d'appartenance, leur catégorie et leur lieu d'affectation, ceci sur un vaste territoire (quatrième région française par sa superficie).

L'accès aux formations par catégorie d'agents (+ 35 % de demandes de formations entre 2017 et 2019)

	Demande		Validation		Convocation		Présence	
C	2 073	28%	1 849	27%	1 287	25%	1 053	27%
B	3 025	40%	2 773	41%	2 059	41%	1 621	41%
A	2 404	32%	2 183	32%	1 720	34%	1 242	32%
Total	7 150	100%	6 805	100%	5 066	100%	3 916	100%



La coordination entre les différents acteurs de formation, agents, organisateurs, responsables de formations et référents a permis de répondre de façon équilibrée aux demandes de formations transverses des agents de la région Grand Est.

L'accès à la formation interministérielle par département du Grand Est

Département d'affectation	Nombre de demandes		Nombre de convocations		Nombre d'agents formés		
Ardennes	4,16%	290	4%	245	5%	205	5%
Aube	4,86%	230	3%	164	3%	129	3%
Bas-Rhin	20,57%	1 722	23%	1 122	22%	835	22%
Haute-Marne	4,35%	312	4%	205	4%	161	4%
Haut-Rhin	10,71%	744	10%	496	10%	382	10%
Marne	11,78%	912	12%	694	14%	498	13%
Meurthe-et-Moselle	15,89%	700	9%	423	8%	310	8%
Meuse	3,79%	367	5%	281	6%	211	5%
Moselle	18,79%	1 754	23%	1 101	22%	874	23%
Vosges	5,14%	357	5%	244	5%	166	4%
Autre département		114	2%	91	2%	70	2%
Total	100%	7 502	100%	5 066	100%	3 841	100%

Ce tableau établit le rapport entre les effectifs physiques dans la fonction publique de l'Etat par département du Grand Est et le nombre d'agents gérés dans le cycle de formation de la région. **Ainsi, on observe que l'ensemble de nos actions couvre les agents du territoire, proportionnellement aux effectifs départementaux, à deux exceptions près : les agents de Moselle qui apparaissent comme grands consommateurs de formation et les agents de l'Aube qui en consomment peu.**

Les six départements : Bas-Rhin, Moselle, Meurthe-Moselle, Marne, Haute Marne et Haut-Rhin qui représentent 60% du nombre total des départements, concentrent plus de 80% de l'effectif global des agents de la fonction publique d'état. Les quatre autres départements : Vosges, Aube, Ardennes et Meuse représentent donc moins de 20% de l'effectif global des agents de l'Etat du Grand Est.

Les six départements cités ci-dessus, représentent en moyenne plus de 80% des demandes et des convocations des agents aux formations.

Il s'opère ainsi une corrélation avec la répartition dans chaque département des effectifs d'agents de la fonction publique de l'Etat dans la région Grand Est.

d. Optimiser et mutualiser les ressources du PRIF

Expérimenter une démarche de mutualisation des moyens de formation à l'échelle Grand Est

La PFRH Grand Est est chargée par la DGAFP d'expérimenter une démarche de mutualisation des moyens de formation interministérielle, dans le cadre du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat.

Les objectifs de cette démarche visent à :

- **mieux articuler les actions des acteurs régionaux** pour assurer lisibilité et cohérence aux usagers de la formation (agents et acteurs RH) ;
- **optimiser les moyens et les ressources logistiques** disponibles après recensement exhaustif ;
- **définir une stratégie pluriannuelle de formation** au plus près des besoins des services déconcentrés.

Cette expérimentation s'inscrit dans une structure projet organisée autour d'un comité de pilotage et de deux groupes de travail animés par la PFRH, auxquels participent la DGAFP, l'IRA, le CVRH, la PFRA, les DDI, les DR et la DRF de la préfecture 67.

Un parcours d'accompagnement à la mobilité transfrontalière retenu par le FIRH : CAP EUROPE

Le contexte du marché de l'emploi public dans le Grand Est est marqué par les restructurations, un ancrage territorial des agents et une géographie offrant un potentiel d'extension de l'emploi transfrontalier déjà prégnant dans le Grand Est et les pays limitrophes (Allemagne, Belgique, Luxembourg et Suisse).

Ainsi, depuis 2019 la PFRH Grand-Est a mis en œuvre un parcours financé par le FIRH en étroite collaboration avec la DGAFP, l'ENA, la CCI Campus, Pôle emploi et le service international de mobilité EURES.

Une journée d'information a été organisée le 14 juin 2019 à l'IRA de Metz, sur les mobilités professionnelles transfrontalières aussi bien vers le secteur public que vers le secteur privé et vers les institutions européennes. Une centaine d'agents ont participé à cette journée.

A l'issue de cette journée, une promotion expérimentale de 18 agents motivés, avec un projet de mobilité transfrontalière, répartis sur tout le territoire du Grand Est, tous ministères confondus, a été constituée après une phase de sélection des candidatures.

Chaque agent sélectionné a bénéficié d'une phase d'accompagnement personnalisé, à savoir :

- une mise à niveau en langues étrangères (anglais, allemand) comprenant 60 heures de cours, en présentiel et en e-learning, avec à la clé une certification validant le niveau en langues (TOEIC, BULATS, BRIGHT, ...) ;
- une préparation aux tests de présélection des concours de l'union européenne sur 2 jours ;
- des ateliers de préparation à la rédaction de CV, de lettres de motivation et à l'entretien d'embauche en allemand et en anglais sur 2 jours.

5. L'action sociale : un outil de QVT à la disposition des services et des agents

Des actions culturelles et de loisirs au service de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle et de l'attractivité du territoire

Interlocuteur privilégié de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale du Grand Est, la PFRH a soutenu les co-présidents dans la mise en œuvre des dernières actions de la mandature, et accompagné la nouvelle équipe élue dans sa prise de fonctions.

En 2019, la PFRH a participé à la mise en œuvre de plus de 40 actions de loisirs, culturelles et d'information au profit de 9500 agents, sur l'ensemble du territoire, dont :

- 8 sorties loisirs : Parc Argonne/Musée Guerre et Paix, Colombey-Les-Deux-Eglises, Nigloland, Pokeyland, le lac de la Moselotte, Europapark, Cirque Arlette Gruss, Open de Moselle ;
- 5 sorties culturelles : Opéra du Rhin, Wolfi Jazz, la Filature, Comédie musicale de Blotzheim, visite des caves et de la cathédrale de Reims ;
- 10 conventions avec les théâtres du Grand Est ;
- 1 séjour pour les enfants à Paris ;
- 1 séjour pour les adolescents à Versailles ;
- 12 sessions de préparation à la retraite dans 8 villes pour plus de 200 agents ;
- 1 journée d'information sur le budget de l'étudiant.

6. Améliorer les dispositifs de santé et sécurité au travail des services et de leurs agents

a. Appuyer les porteurs de projet au Fonds Interministériel d'Amélioration des Conditions de Travail

La PFRH Grand Est, a en 2019, accompagné plusieurs administrations dans le montage de leur projet au FIACT. Elle a également assuré le relais entre les porteurs de projet et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Au total, plus de 23 dossiers ont été déposés en Grand Est, 7 ont été retenus pour un montant total de 48000 euros.

b. Impulser des expérimentations de mutualisations de médecine de prévention

En 2018, la PFRH, dans le cadre de son projet GPRH, avait identifié la médecine de prévention comme métier en tension dans un certain nombre de services de l'Etat du Grand Est, et lancé une enquête qui avait confirmé les besoins et permis de cibler une zone prioritaire : le territoire Mosellan.

Un comité de pilotage s'est réuni à plusieurs reprises et a permis, fin 2019, d'identifier des actions à mener pour appuyer les créations de centre mutualisé (Préfecture et DDI 57), appuyer les solutions alternatives (DRAAF, DREAL, DIRECCTE, DRAC, Chambre régionale des Comptes) et renforcer l'attractivité des métiers de la santé de prévention.

7. accompagner le changement et l'évolution des organisations

La PFRH Grand Est accompagne les changements et l'évolution des organisations des services déconcentrés de l'État en proposant une offre de prestations articulée autour de :

- **l'accompagnement des services dans leurs projets stratégique** – la PFRH apporte son expertise en matière d'organisation du travail et de conduite du changement : elle réalise des diagnostics organisationnels, propose des pistes d'évolution organisationnelles et accompagne les services déconcentrés dans la mise en œuvre ;
- **l'accompagnement des services dans leur démarche d'amélioration du travail** – La PFRH élabore des propositions concrètes d'amélioration de l'organisation du travail. Elle accompagne de nouvelles méthodes de travail (télétravail) et accompagne les services dans leur mise en œuvre. Par ailleurs, elle conçoit et met à disposition des outils pérennes pour faciliter la conduite du changement (mallette pédagogique télétravail, méthodologie duplicable pour réalisation diagnostic RPS, plateforme numérique télétravail) ;
- **la conduite d'action de mobilisation des équipes** – La PFRH réalise également des actions destinées à promouvoir au sein des services la culture du changement. Les principales actions portent sur la formation au télétravail, sensibilisation à la QVT ;
- **l'accompagnement des services dans le cadre des appels à projets interministériels** – La PFRH aide les services dans l'instruction de dossiers de réponse à des appels à projet interministériels, notamment le Fonds d'Innovation RH, le FIACT et le FEP. Quand les projets sont retenus, elle accompagne les services dans leur mise en œuvre, par de l'ingénierie de projet.

a. Répondre à des besoins diversifiés, en croissance

Les prestations d'accompagnement au changement et aux évolutions organisationnelles en 2019 sont caractérisées par :

- un développement des actions de sensibilisation et de formation aux démarches innovantes d'évolution des organisations du travail auprès d'une diversité de commanditaires (matinale d'information et de sensibilisation au télétravail destinée à l'ensemble des encadrants à la Préfecture du Haut-Rhin, journée de formation télétravail pour les encadrants de l'Université de Lorraine, participation et retour d'expérience à un évènement organisé conjointement DREAL/CVRH/PFRH) ;
- une multiplicité de sollicitations sur les démarches d'accompagnement (télétravail, QVT et diagnostic RPS...) ;
- le développement d'une offre de prestations conjointe et complémentaire aux différents conseillers de la PFRH sur des sujets transverses (mutualisation offre de formation, mutualisation médecine de prévention) ;
- de nouveaux champs d'investigations sur des sujets stratégiques d'actualité (égalité professionnelle Femme-Homme) en partenariat avec les 3 versants de la fonction publique ;
- le développement d'une offre de prestations avec un approfondissement de nouveaux outils méthodologiques (design thinking, facilitateur, ...) ;

- une demande d'approfondissement des interventions du COT avec notamment une forte demande d'accompagnement à la mise en œuvre des recommandations RH (élaboration de scénarii organisationnels et déclinaison opérationnelle) ;
- une mise à disposition d'outils d'accompagnement à la mise en œuvre de nouvelles organisations du travail ;
- une demande en nette augmentation en matière d'appui à l'élaboration et la mise en œuvre des projets FIRH, FIACT et FEP.

L'accompagnement des services est formalisé par un contrat de prestations. A l'issue de ce contrat, la PFRH réalise une évaluation quantitative (questionnaire de satisfaction) et qualitative (entretien de clôture) de son intervention avec le service commanditaire.

Bilan quantitatif

Comparatif 2017/2018/2019 de l'offre de prestations par rapport aux missions de conseil et d'accompagnement du changement et de l'évolution des organisations

Prestations	2017		2018		2019	
Accompagner les services dans les projets stratégiques	6	22%	8	21%	5	9%
Proposer aux services des démarches et solutions pour améliorer l'organisation du travail	12	44%	12	32%	14	25%
Conduire des actions de mobilisation des équipes	2	7%	2	5%	6	11%
Autres activités (FIRH, FIACT, ...)	7	25%	16	42%	30	55%
Total	27	100%	38	100%	55	100%

On constate une augmentation du volume de prestations d'accompagnement au changement notamment sur l'accompagnement des fonds interministériels ainsi qu'une diversification des activités de la PFRH.

Détail des prestations

Prestations		2017		2018		2019	
Accompagner les services dans les projets stratégiques	Projets de service	2	7%	1	3%	0	0%
	Projets d'organisation	1	4%	1	3%	2	4%
	Appui aux cadres	1	4%	2	5%	1	2%
	Diagnostic et impacts RH	1	4%	2	5%	1	2%
	Démarche QVT	1	4%	2	5%	1	2%
	Evaluation projet d'organisation	0	0%	0	0%	0	0%
Proposer aux services des démarches et solutions pour améliorer l'organisation du travail	Prop. nouvelles méthodes de travail et nouvelles technologies	2	7%	2	5%	3	6%
	Télétravail	8	30%	4	11%	5	9%
	Optimisation processus de travail (dont lean)	1	4%	1	3%	1	2%
	Mutualisation de pratiques professionnelles	0	0%	3	8%	3	6%
	Impact du numérique sur l'organisation du service	0	0%	0	0%	0	0%
	Prescriptions d'outils d'organisation du travail	1	4%	2	5%	2	4%
Conduire des actions de mobilisation des équipes	Action de sensibilisation / formation	2	7%	1	3%	5	9%
	Animation de séquences entre pairs (dont co-dév)	0	0%	0	0%	0	0%
	Réalisation de veille au profit des services	0	0%	0	0%	0	0%
	Animation d'un réseau	0	0%	1	3%	1	2%
Autres activités (FIRH, FIACT, FEP...)	Instruction et soutien dossiers FIRH	4	15%	2	5%	4	8%
	Instruction et soutien dossiers FIACT	0	0%	13	34%	24	45%
	FEP					1	2%
	Accompagnement obtention label égalité professionnelle H/F et diversité	1	4%	0	0%	0	0%
	Enquête télétravail	1	4%	1	3%	0	0%
	Divers : accompagnement PPNG, contributions AP2022	1	4%	1	3%	1	
Total		27	100%	38	100	55	100%

L'accroissement en volume des prestations s'explique par un développement de l'accompagnement des fonds interministériels (FIRH, FIACT et FEP) et qualitativement par des actions de sensibilisation et de formation auprès des encadrants sur le télétravail.

b. Offrir à tous les services des prestations à forte valeur ajoutée

Clients	2017		2018		2019	
Tous services de l'État	1	10%	4	20%	6	25%
Préf. Région	1	10%	1	5%	2	8%
Préf. Département	1	10%	1	5%	1	4%
SGARE	1	10%	1	5%	1	4%
DR (DRAC, DRAAF, DRJSCS, DIRECCTE, DREAL)	4	40%	2	10%	2	8%
DDI	1	10%	6	30%	6	25%
Et. public	0	0%	4	20%	4	17%
Rectorat	0	0%	0	0%	1	4%
Autre	1	10%	1	5%	1	4%
Total	10	100%	20	100%	24	100%

Les indicateurs de ce tableau attestent une confirmation de la tendance à la diversification des clients de la PFRH avec deux niveaux de prestations :

- des prestations à moyen terme : il s'agit de dossiers antérieurs et finalisés en 2019 (élaboration sur la base d'un diagnostic réalisé en 2018 de scénarii d'évolution organisationnelle et accompagnement à la mise en œuvre sous-Préfecture de Haguenau-Wissembourg) ;
- des prestations de court terme : appui à l'élaboration et au suivi des dossiers FIRH, FIACT et FEP et actions de formation et de sensibilisation des encadrants sur des nouvelles méthodes d'organisation du travail avec de nouveaux commanditaires (Préfectures de Haut Rhin et Université de Lorraine) et participation à des échanges de pratiques inter fonction publiques (intervenant conférence, DREAL/CVRH, facilitateur à la semaine de l'Innovation Inter fonction publique).

Evaluation coûts de prestations (économie globale de 65 975 € pour les services)

Comparaison 2017/2018/2019 des coûts d'intervention des consultants internes de la PFRH par rapport aux consultants externes.

L'intervention des consultants de la PFRH continue de générer une économie substantielle pour l'État si ces mêmes prestations avaient été réalisées par des consultants externes. En effet, les prestations réalisées par les consultants internes sont d'un montant très nettement inférieur aux prix des prestations de consultants du secteur privé.

Tableau global des prestations réalisées par la PFRH :

	2017	2018	2019
Nombre de jours d'intervention	47	58	70
Coût si externalisation (1300 euros)	61 100	75 400	84 500
Coût consultant interne (285 euros)	13 395	16 530	18 525
Economie réalisée	47 705	58 870	65 975

Tableaux par type de prestation :

Accompagner les services dans les projets stratégiques

	2017	2018	2019
Nombre de jours d'intervention	25	30	20
Coût si externalisation (1300 euros)	32 500	39 000	26 000
Coût consultant interne (285 euros)	7 125	8 550	5 700
Economie réalisée	25 375	30 450	20 300

Proposer aux services des démarches et solutions pour améliorer l'organisation du travail

	2017	2018	2019
Nombre de jours d'intervention	15	16	15
Coût si externalisation (1300 euros)	19 500	20 800	19 500
Coût consultant interne (285 euros)	4 275	4 560	4 275
Economie réalisée	15 225	16 240	15 225

Conduire des actions de mobilisation des équipes

	2017	2018	2019
Nombre de jours d'intervention	2	2	15
Coût si externalisation (1300 euros)	2 600	2 600	19 500
Coût consultant interne (285 euros)	570	570	4 275
Economie réalisée	2 030	2 030	15 225

Autres activités (FIRH, FIACT...)

	2017	2018	2019
Nombre de jours d'intervention	5	10	15
Coût si externalisation (1300 euros)	6 500	13 000	19 500
Coût consultant interne (285 euros)	1 425	2 850	4 275
Economie réalisée	5 075	10 150	15 225

NB : *Détail du calcul des coûts d'intervention :

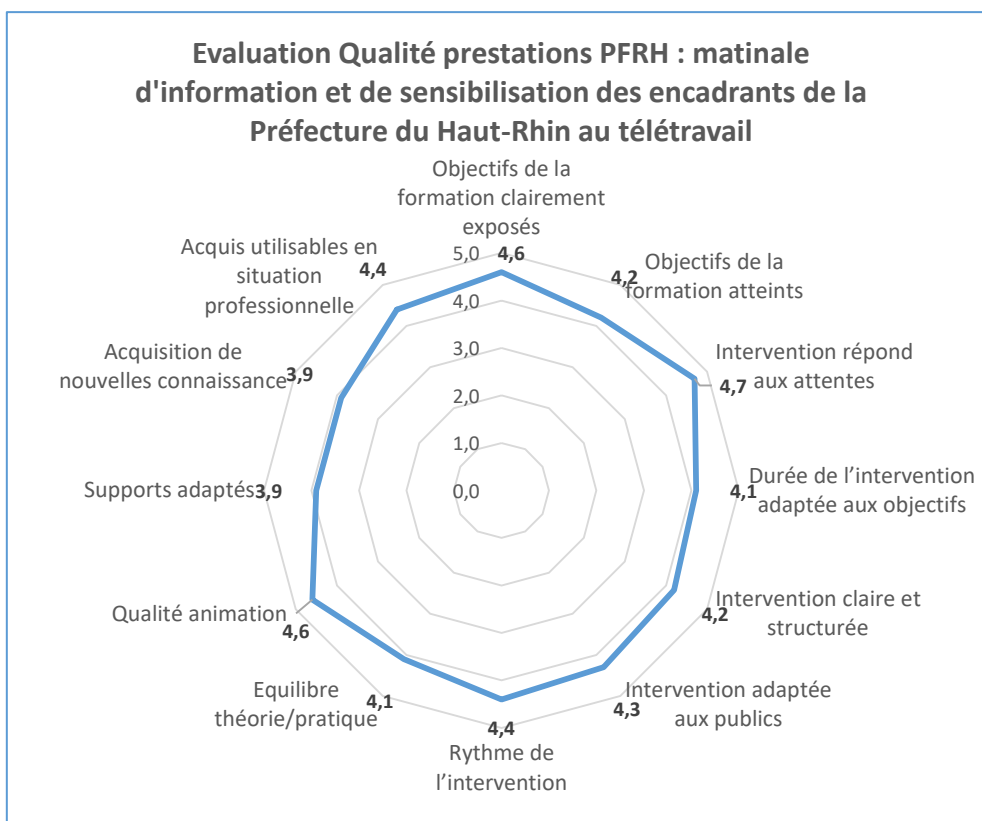
- coût externalisation : coût moyen d'intervention d'un consultant sénior du secteur privé : 1300 euros/jour ;

- coût consultant interne : attaché principal : (2999 euros brut mensuel (échelon V) + primes)/jours travaillés = 6000/21 = 285 euros.

Exemple de grille d'évaluation de la qualité des prestations de la PFRH

Pour évaluer la qualité des prestations rendues faisant l'objet d'un contrat de prestations, la PFRH propose aux structures accompagnées de remplir un questionnaire d'évaluation. A titre d'illustration vous trouverez les résultats d'un questionnaire pour évaluer de la qualité d'une action de sensibilisation au télétravail réalisée auprès des encadrants de la Préfecture du Haut-Rhin.

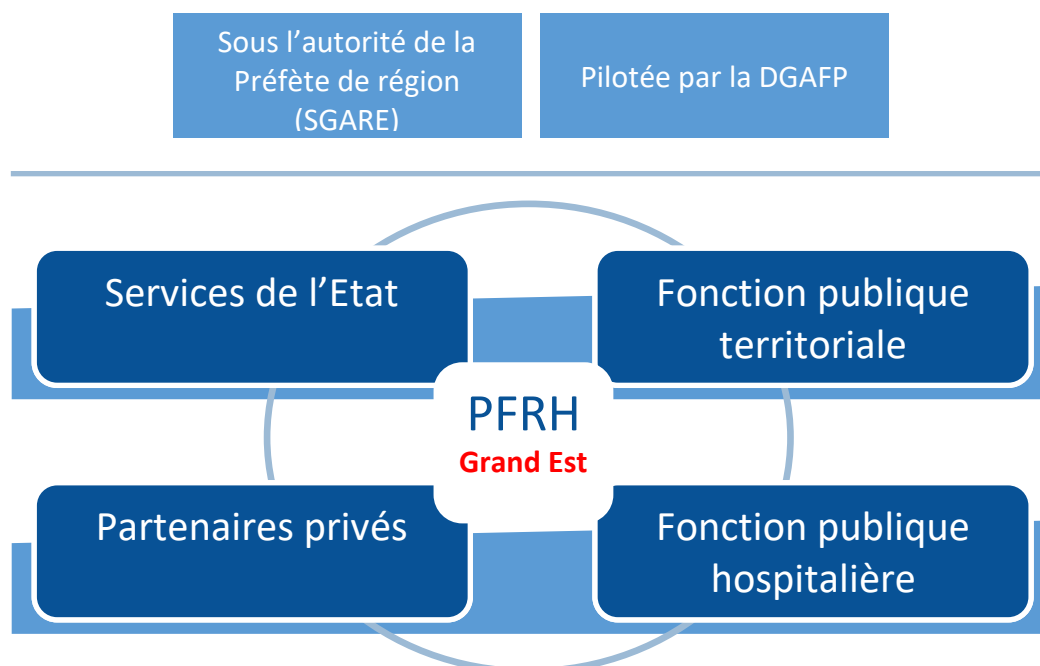
Pour chacun des items les encadrants ayant participé à la formation sont invités à noter de 1 à 5 selon leur degré de satisfaction (1 : peu satisfait ;... ; 5 : très satisfait)



La note moyenne obtenue est de 4,3 sur 5. Les principaux points forts de l'intervention sont la qualité de l'intervention par rapport aux objectifs (formalisés dans un contrat de prestations avec la Préfecture du Haut-Rhin) avec une note de 4,7 et la qualité de l'animation avec une note de 4,6.

Glossaire des acronymes

ANFH : association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
APEC : association pour l'emploi des cadres
ARS : agence régionale de santé
ASP : agence de service et de paiement
ATE : administration territoriale de l'Etat
BOP : budget opérationnel de programme
CAP : choisir son avenir professionnel
CCI : chambre de commerce et d'industrie
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CMC : conseiller mobilité carrière
CNFPT : centre national de la fonction publique territoriale
COT : conseiller en organisation du travail
CPF : compte personnel de formation
CPI : classe préparatoire intégrée
CVRH : centre de valorisation des ressources humaines (ministère de l'écologie)
DDCS : direction départementale de la cohésion sociale
DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations
DDI : direction départementale interministérielle
DDT : direction départementale des territoires
DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique
DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DIR-SG : délégation interrégionale du secrétariat générale (ministère de la Justice)
DISP : direction interrégionale des services pénitentiaires
DR : direction régionale
DRAAF : direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt
DRAC : direction régionale des affaires culturelles
DREAL : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DRF : délégation régionale à la formation (ministère de l'intérieur)
DRFIP : direction régionale des finances publiques
DRDJSCS : direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
ENA : école nationale d'administration
ETP : équivalent temps plein
FEP : fond égalité professionnelle
FHF : fédération hospitalière de France
FIACT : fond d'innovation pour l'amélioration des conditions de travail
FIPHP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FIRH : fond d'innovation RH
FONGECIF : TRANSITION PRO : fonds de gestions des congés individuels de formation
FPE : fonction publique de l'Etat
FPH : fonction publique hospitalière
FPT : fonction publique territoriale
GPEEC : gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences
GPRH : gestion prévisionnelle des ressources humaines
HUS : hôpitaux universitaires de Strasbourg
INAO : institut national de l'origine et de la qualité
INSEE : institut nationale de la statistique et des études économiques
IRA : institut régional d'administration
MEF : maison de l'emploi et de la formation
OCT : offre commune transverse
OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés
ORAS : ouverture réciproque et anticipée de stages
OTSP : organisation territoriale des services publics
PEP : place de l'emploi public
PPNG : plan préfecture nouvelle génération
PRIF : plan régional interministériel de formation
QVT : qualité de vie au travail
RAEP : reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
RIME : répertoire interministériel des métiers de l'Etat
RPS : risques psychosociaux
SGAMI : secrétariat général pour l'administration du ministère de l'intérieur
SGARE : secrétariat général pour les affaires régionales et européennes
SRIAS : section régionale interministérielle de l'action sociale



Les outils de la PFRH

Le site internet de la Formation Interministérielle Régionale (SAFIRE)

www.safire.fonction-publique.gouv.fr

La place de l'emploi public

<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>

Les pages de la PFRH

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/grand-est>

<http://www.prefectures-regions.gouv.fr/grand-est/Region-et-institutions/L-action-de-l-etat/Plateforme-RH/Plate-forme-regionale-des-ressources-humaines-et-de-la-formation>

L'équipe de la PFRH

mèl : prénom.nom@grand-est.gouv.fr

- **Directrice**, Samira ALLIAUME
- **Conseiller en organisation du travail**, Thierry MULLER
- **Conseillères mobilité-carrière**, Audeline BONNET-LAIFA, Magaly BAUDEL
- **Conseillère GPEEC**, Stéphanie BRACHET-LOEFFLER
- **Conseillers formation**, Pierre-Irénée BRESSOLETTE, Christelle ROSSI
- **Conseillère action sociale environnement professionnel**, Anne-Cécile CLERC
- **Correspondant SRIAS**, Eddy MARCHAL
- **Assistants**, Vincent BRUN