



ÉDITION 2020

Les PFRH au service des transformations

**Bilan 2019 de l'activité des plates-formes régionales
d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines**



Editorial.....5

Chiffres clefs.....6

Missions et organisation.....8

I. Appui aux transformations dans le contexte de réforme de l’OTE.....12

- **Accompagner les services dans leurs démarches de transformation.....14**
 - Appui aux services dans leurs projets stratégiques.....14
- **Anticiper les transformations pour adapter les compétences des agents.....16**
 - Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d’études d’impact RH dans le cadre des projets de transformation.....16
- **Accompagner les agents dans leur évolution professionnelle et leur mobilité.....18**
 - Déclinaison en région d’un accompagnement national : exemple de la réforme des pôles 3E des DIRECCTE.....18
 - Pilotage de projets régionaux de forums de la mobilité.....20
 - Mise en place d’un dispositif à dimension transfrontalière et de partenariats avec le secteur privé.....22
- **Accompagner les services en contexte de crise.....24**
 - Mise en œuvre de solutions d’amélioration de l’organisation du travail.....24

II. Mutualisation des offres de services RH.....26

- **Développer l’offre de formation interministérielle en mutualisant les moyens.....26**
 - Elaboration d’un plan de formation mutualisé au niveau régional, construction d’itinéraires pour accompagner le développement des compétences.....28
 - Proposition d’une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d’accompagnement des transformations, accompagnement des cadres.....30
- **Piloter les mutualisations en matière de politiques sociales.....32**
 - Mobilisation de l’action sociale interministérielle, notamment pour accompagner les mobilités et améliorer l’équilibre vie professionnelle/vie privée.....32
 - Appui en matière de santé et sécurité au travail et de développement de la QVT.....33

III. Innovation en matière de ressources humaines.....36

- **Promouvoir l’innovation dans la fonction publique36**
 - Valorisation d’outils et méthodes de travail innovants.....38
 - Mise en œuvre de projets et appui aux services dans le cadre des fonds interministériels.....40

IV. Animation de réseaux RH locaux.....42

- **Mettre en place et animer des réseaux interministériels et inter-versants.....42**
 - Pilotage de multiples réseaux RH de proximité.....44
 - Coordination et professionnalisation des réseaux de CMC.....46

L'année 2019 a été marquée par une mobilisation croissante des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) notamment pour accompagner, en matière de ressources humaines, la mise en œuvre d'une nouvelle organisation territoriale des services publics, mais aussi sur bien d'autres chantiers.

Les plates-formes proposent en effet un appui et des prestations aux services dans le cadre de leurs projets de réorganisation et de transformation (conduite du changement, management, organisation du travail, gestion prévisionnelle de l'emploi public) mais aussi directement envers les agents, en particulier dans leurs projets d'évolution professionnelle liés aux évolutions de services ou de missions, ou à leur initiative directe (conseil en mobilité-carrière, formation, action sociale).

Elles ont ainsi joué un rôle important dans le dispositif d'accompagnement individuel des personnels concernés par la réforme des services déconcentrés en charge du développement économique (pôles 3E des DIRECCTE). En outre, elles ont été et restent très impliquées dans l'appui aux services et aux agents pour préparer la mise en place des secrétariats généraux communs au niveau départemental (SGC).

A cet égard, la 3ème édition de la convention nationale des PFRH, organisée le jeudi 4 juillet 2019 et qui réunissait à nouveau l'ensemble des personnels des plates-formes, ainsi que des représentants des administrations centrales et services déconcentrés, mais également des autres versants de la fonction publique, a été l'occasion de présenter des actions phares menées en région et d'échanger sur les questions d'accompagnement des transformations et l'évolution du rôle des PFRH dans ce contexte de changement.

La DGAFP a par ailleurs poursuivi son animation nationale des réseaux de directeurs et de conseillers des PFRH, en les réunissant de manière très régulière en 2019. Outre les échanges sur l'actualité des politiques de RH et les dispositifs mis en place par la DGAFP, les secrétariats généraux des ministères impactés par les réformes ont été régulièrement conviés aux rencontres pour évoquer les dispositifs d'accompagnement et le rôle des plates-formes.

Le présent bilan propose une sélection de projets et d'actions menés par les PFRH au cours de l'année 2019. Il a vocation à témoigner de la diversité et de la qualité des services offerts par ces dernières dans leurs différents domaines de compétences. Il illustre également très concrètement le besoin et l'importance de structures et d'acteurs RH interministériels et inter-versants de la fonction publique, tant pour les employeurs publics que les agents publics.

Thierry Le Goff

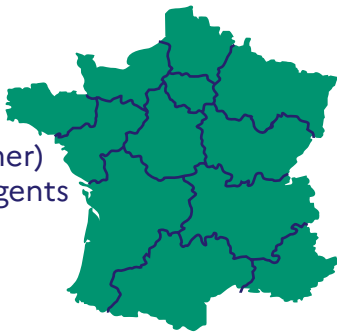
Directeur général de
l'administration et de la
fonction publique





80
services accompagnés par les
PFRH dans le cadre de projets
stratégiques en 2019

15 PFRH
(13 en métropole, 2 outre-mer)
composées de 4 à 9 agents



53
services accompagnés dans
le cadre d'opérations de
restructuration/réorganisation
en 2019

Triplement du
nombre d'agents
reçus en entretien
dans ce cadre :

320



Plus de **5 000** stages de formation organisés en 2019

Près de **55 000** bénéficiaires

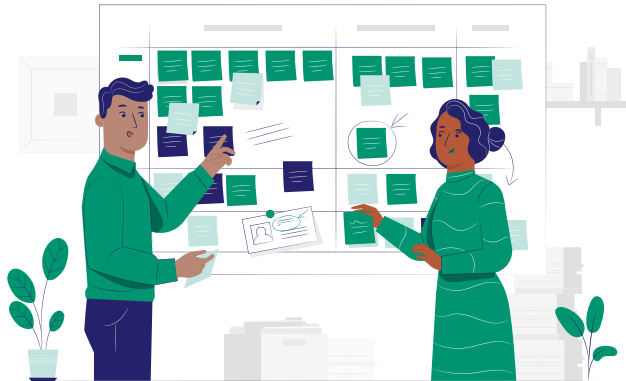


1997
journées stagiaires pour la professionnalisation des acteurs RH



1 187 entretiens dans le cadre de mobilités choisies

6 511 participants aux forums mobilité organisés en 2019



Interventions dans **64** services
en 2019 pour améliorer
l'organisation du travail

57 actions pour la mobilisation des équipes

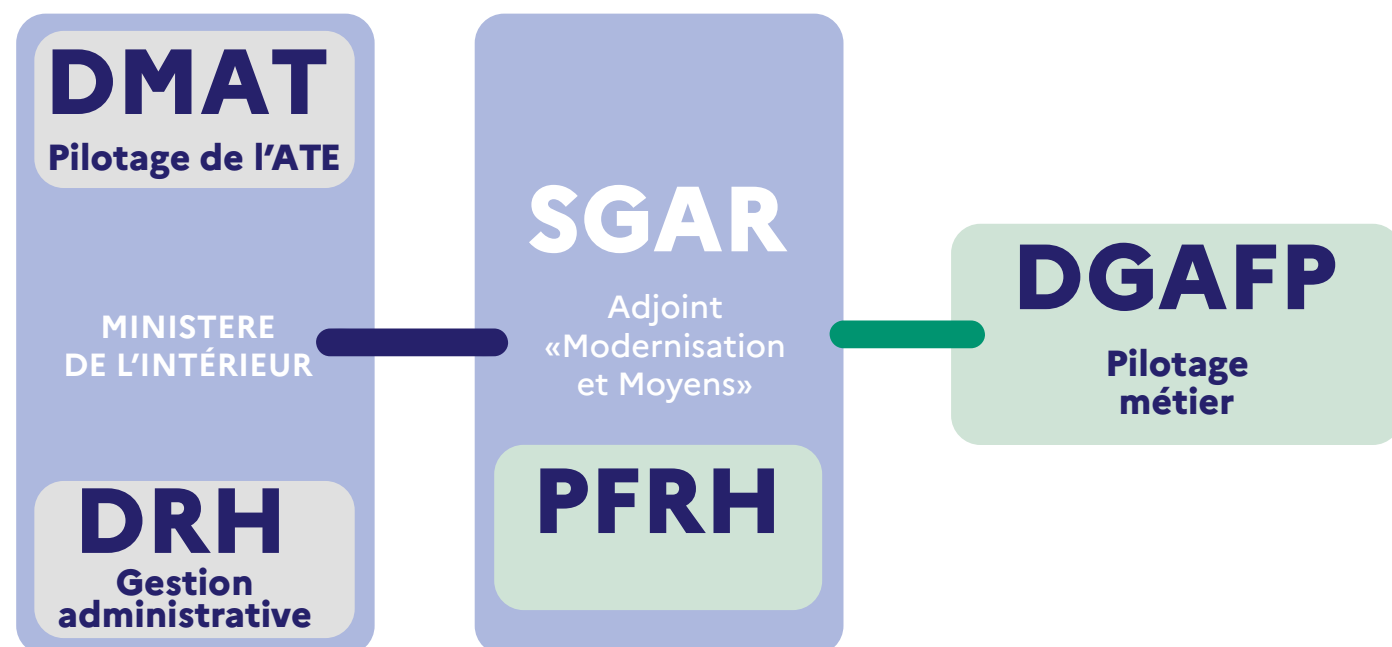
337
places en crèches
supplémentaires en 2019



270 rencontres de réseaux locaux organisés en 2019
dont **53** réunions des réseaux de CMC

Les quinze plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (treize en métropole et deux outre-mer) sont de petites équipes pluridisciplinaires, composées de quatre à neuf agents.

Placées sous l'autorité des préfets de région au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR – pôle de la coordination interministérielle de la déconcentration, de la modernisation et des mutualisations) **elles sont notamment chargées, au bénéfice de l'ensemble des administrations et établissements publics de l'Etat, de contribuer à la définition et à la mise en œuvre, dans les régions, des priorités arrêtées dans le cadre de la stratégie interministérielle de ressources humaines, de réaliser et adapter les plans régionaux interministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de développer des projets en matière de gestion des RH** (art. 10 du décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la DGAFP et à la politique de RH dans la fonction publique).



Cette prestation de service intégrée s'articule autour de **cinq grandes missions** :

1 Mobilité et emploi

- Accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé
- Animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de CMC

2 Appui à la conduite du changement et à l'évolution des organisations de travail

- Appui aux services dans leurs projets stratégiques
- Proposition et mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail
- Promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement

3 Formation interministérielle

- Elaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences
- Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations par la PFRH

4 Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région

- Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact RH dans le cadre des projets de transformation
- Elaboration d'outils d'aide au pilotage RH, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois

5 Action sociale et environnement professionnel

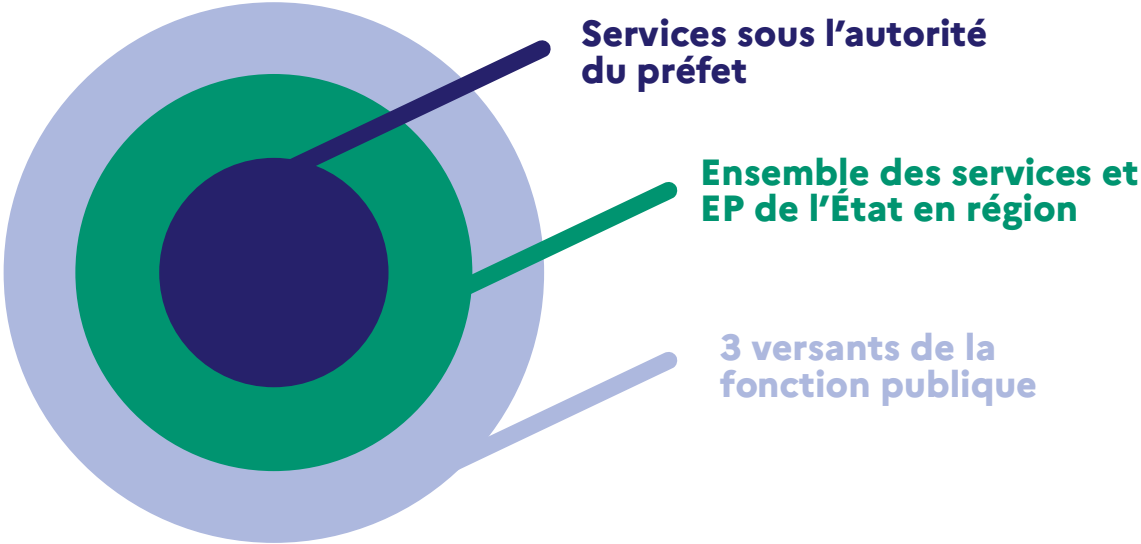
- Mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée
- Développement de projets en matière de santé et sécurité au travail, appui dans la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels

Les équipes des PFRH sont en général constituées des emplois suivants :

- Directrice ou directeur
- Assistante ou assistant, en charge de la communication, gestionnaire de projets (1 par plate-forme)
- Conseillère ou conseiller en mobilité-carrière (CMC – 1 ou 2 par plate-forme, à temps partagé dans certaines régions)
- Conseillère ou conseiller en organisation du travail et conduite du changement RH (COT-CCRH – emploi créé en 2016 dans les neuf régions fusionnées)
- Conseillère ou conseiller en formation (1 ou 2 par plate-forme, à temps partagé dans certaines régions)
- Conseillère ou conseiller en GPEEC (1 par plate-forme, à temps partagé dans certaines régions)
- Conseillère ou conseiller en action sociale et environnement professionnel (1 CASEP par plate-forme, hormis outre-mer).

Les PFRH s'appuient notamment sur les réseaux qu'elles ont mis en place et animent, non seulement au niveau interministériel (périmètre de l'administration territoriale de l'Etat, historiquement, puis ensemble des services et établissement publics de l'Etat en région) mais aussi en inter-versants de la fonction publique.

3 niveaux d'intervention



Les principaux atouts des PFRH

- Une équipe **souple, adaptable** et **pluridisciplinaire**, offrant une prestation de service intégrée
- Un regard d'expert et un **positionnement interministériel** au sein du SGAR
- Une **ouverture sur les autres versants de la fonction publique et sur le secteur privé** (animation de réseaux, partenariats).

I. Appui aux transformations dans le contexte de réforme de l'OTE

La DGAFP est mobilisée au niveau national pour accompagner la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat (OTE), prévue par les circulaires du Premier ministre du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale des services publics et du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'Etat. Elle apporte son expertise RH et participe au comité de pilotage de la réforme de l'OTE.

Au niveau local, les PFRH, sous la coordination de la DGAFP, sont particulièrement engagées dans l'accompagnement interministériel des services et des agents. Une instruction conjointe de la DGAFP et du secrétariat général du ministère de l'intérieur a été adressée le 29 janvier 2019 aux préfets de région pour la mobilisation des PFRH dans le cadre des plans de transformation ministériels et notamment l'accompagnement des réformes.

A ce titre, les plates-formes participent aux comités de suivi régionaux mis en place à l'occasion de la réforme de l'OTE. Leurs missions consistent à appuyer la transformation des organisations, dès le stade de l'étude d'impact RH, et la mise en place de nouveaux projets stratégiques, mais également à accompagner les agents concernés par une suppression ou une reconfiguration de leur poste ou de leurs missions.

En 2019, elles ont notamment été mobilisées sur la réforme des services déconcentrés chargés du développement économique (pôles 3E des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECCTE) et la préparation de la création des secrétariats généraux communs aux préfetures et directions départementales interministérielles (SGC).



• Accompagner les services dans leurs démarches de transformation

➤ Appui aux services dans leurs projets stratégiques

Les PFRH répondent aux demandes des services locaux dans une posture de consultants internes, sur la base d'une offre de service intégrée.

Elles interviennent notamment dans l'élaboration et le pilotage de projets de service, le cadrage et l'accompagnement de projets d'organisation (fusion de services, création de structures), la réalisation de diagnostics et d'études d'impact RH, l'évaluation de projets d'organisation.

 **80** services accompagnés par les PFRH dans le cadre de projets stratégiques en 2019

Les plates-formes proposent en outre un appui aux cadres dans l'accompagnement du changement et conduisent des actions d'animation destinées à promouvoir leurs domaines de compétences en matière de conduite du changement RH et d'organisation du travail (codéveloppement, etc.).

Accompagnement globalisé des préfigureurs de SGC par la PFRH de Nouvelle-Aquitaine

Afin d'appuyer les préfigureurs de SGC dans leurs missions et de mutualiser les bonnes pratiques, la PFRH s'est mobilisée pour déployer dans les 12 départements des **actions d'accompagnement au bénéfice des équipes de préfiguration, des managers et des agents.**

Dès le lancement des préfigurations, la PFRH a participé à l'organisation et l'animation de **séminaires ou groupe de travail réunissant tous les agents** afin de présenter la réforme, les objectifs, le calendrier et ainsi aider les équipes à se préparer au changement. La COT est intervenue pour modéliser et déployer les séminaires, mais aussi organiser et animer des groupes de travail afin d'**appuyer les préfigureurs dans l'élaboration des macro et micro organigrammes.**

Par ces actions, la PFRH a pu identifier en avance de phase les besoins en formation et appui des préfigureurs, de leurs équipes et des agents. Ainsi, dès octobre 2019, avec l'appui de l'IRA de Nantes, la PFRH a lancé un vaste **plan d'accompagnement spécifique** dans les 12 départements. Ce plan se décline en **3 axes, 18 thématiques** abordées et **96 sessions** programmées :

- **Pour les préfigureurs et leurs équipes**, des modules pour «Préparer et conduire la création des SGC» : la boîte à outils du changement, les clefs de la prise de décision, développer son leadership personnel, régler les situations délicates, garantir une cohésion d'équipe lors de la création d'un nouveau service, mener un dialogue social efficace dans un contexte de changement, codéveloppement ;
- **Pour les managers**, des modules pour «Communiquer, négocier et convaincre» : mieux écouter pour mieux décoder, manager avec l'intelligence émotionnelle et donner du sens, communiquer avec aisance en situation difficile, les techniques de la médiation pour accompagner le changement, argumenter pour convaincre, connaître la nouvelle organisation des services de l'Etat ;
- **Pour tous les agents**, des modules pour «Vivre le changement» : faire du changement une opportunité, se coacher soi-même pour s'adapter au changement, développer des relations professionnelles efficaces, la créativité un levier d'efficacité au quotidien, développer ses capacités de concentration, onboarding.

En parallèle, les deux CMC sont intervenus en subsidiarité dans plusieurs départements, afin de mener les **entretiens** avec les agents impactés, et un soutien à la réalisation des études d'impact **RH** a pu être apporté aux préfigureurs par le conseiller en GPEEC.

Ce travail d'accompagnement se poursuit par une information générale des agents sur les dispositifs d'accompagnement et sur les premières actions à mener en organisation du travail en fonction des indicateurs prévus dans la grille d'étude d'impact.

 **Témoignage d'un préfigureur** : L'équipe de la PFRH est d'une omniprésence rassurante à mes côtés depuis le début de mon exercice : de la co-animation du 1er séminaire des agents du SGC, pour un éclairage sur les instructions RH, à la préparation de l'équipe projet lors des phases d'entretiens de prépositionnement, en passant par l'écoute et le conseil individuel quotidien des agents face à leurs multiples inquiétudes et questions. Difficile d'imaginer la suite de la préfiguration sans cette assistance technique et managériale de proximité, à laquelle l'ensemble des protagonistes du SGC (moi le premier) se sont parfaitement habitués!



• Anticiper les transformations pour adapter les compétences des agents

➤ Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact RH dans le cadre des projets de transformation

Les travaux interministériels menés par les PFRH en matière de gestion prévisionnelle visent notamment à mieux valoriser les compétences des agents publics et à anticiper l'impact des réformes.

Elles élaborent des outils d'aide au pilotage RH et en particulier des analyses prospectives relatives aux compétences critiques et aux métiers en tension. Elles ont ainsi pris part aux travaux d'accompagnement de la filière numérique et SIC pilotés par la DGAFP et la direction interministérielle du numérique, dont l'objectif était d'élaborer un plan d'actions pour attirer, recruter et fidéliser les compétences.

Elles assurent par ailleurs un rôle d'appui à la réalisation d'études d'impact en matière de ressources humaines auprès des services engagés dans un projet de transformation.

1 Le diagnostic

- Cartographier les effectifs, leur répartition et leur évolution sur un territoire ciblé ou au près d'un service accompagné dans une démarche préventive et prospective

2

La projection

- S'appuyer sur les dialogues de gestion RH régionaux et les conférences « multi BOP » afin de préparer la répartition des effectifs entre les services (directions régionales et directions départementales interministérielles) décidée par le préfet de région
- Animer et coordonner les études d'impact RH des services (création des secrétariats généraux communs départementaux).

3

Le plan d'action : un rôle d'impulsion, d'innovation et de partenariat

- Accompagner les services et les agents dans les réorganisations et restructurations via les expertises méthodologiques, l'aide au diagnostic, l'animation de séminaires, le plan régional interministériel de formation, le conseil en évolution professionnelle
- Coordonner et suivre les projets éligibles aux fonds interministériels : fonds d'innovation RH (FIRH), fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT), fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).



• Accompagner les agents dans leur évolution professionnelle et leur mobilité

Le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019, relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, prévoit des dispositifs spécifiques d'appui aux transformations pour les employeurs publics initiant des restructurations : accompagnement personnalisé des projets professionnels, accès prioritaire à des actions de formation, congé de transition professionnelle, priorités de mutation et de détachement, mise à disposition dans le secteur privé.

Ces nouveaux dispositifs viennent compléter les dispositifs indemnitaires déjà existants (prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire, complément indemnitaire d'accompagnement). Cette offre est déclinée en région avec le concours des PFRH, notamment pour ce qui concerne l'accompagnement personnalisé des projets professionnels.

De manière générale, **les PFRH sont chargées de la coordination et de la professionnalisation du réseau régional des conseillers en mobilité-carrière (CMC), de l'animation du marché de l'emploi public local, en lien avec leurs partenaires des trois versants de la fonction publique, ainsi que de l'accompagnement collectif et individuel de deuxième niveau pour les projets de mobilité hors du ministère d'origine**, en subsidiarité de l'intervention des CMC ministériels, particulièrement à l'occasion de restructurations ou de réorganisations des services.

► Déclinaison en région d'un accompagnement national : focus sur la réforme des pôles 3E des DIRECCTE

Pour chacune des restructurations liées à la réforme de l'OTE, un plan d'accompagnement est défini au niveau national par le ou les ministères concernés en lien avec la DGAFP. Y sont notamment précisées les modalités d'accompagnement personnalisé des agents dont l'emploi est susceptible d'être supprimé, en privilégiant les interventions à l'échelon local. Le rôle des PFRH y est défini et en particulier son articulation avec celui des CMC locaux des ministères. Un guide RH à destination des préfigureurs explicite par ailleurs le cadre, les étapes de l'exercice de préfiguration et les outils mobilisables.

Les PFRH ont ainsi joué un rôle central dans le dispositif d'accompagnement des agents impactés par la réorganisation des pôles 3E initié fin 2018 et demeurent en outre très mobilisées dans le cadre de la création des SGC.

En complément de leur rôle de coordination, elles mobilisent de plus en plus leurs propres conseillers (un ou deux CMC par PFRH) pour prendre le relais des CMC ministériels dans les cas de mobilités interministérielles, vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé.

Accompagnement des Pôles 3E - Une complémentarité des acteurs

Dans le contexte de la transformation des services en charge du développement économique des DIRECCTE, un dispositif d'accompagnement RH a été mis en place, aux niveaux national et régional et s'appuyant sur les acteurs ministériels et interministériels, notamment les PFRH.

Au niveau régional, le dispositif est piloté par chaque DIRECCTE, qui bénéficie de l'appui de la PFRH pour son expertise de conseil en mobilité-carrière et en formation, ainsi que pour sa connaissance du territoire et des bassins d'emplois. Il permet le suivi individuel de chaque agent afin de l'aider à concrétiser ses souhaits de mobilité.

Le lien entre les directions régionales et les plates-formes s'est fait aussi bien de manière informelle que dans le cadre du comité local d'accompagnement créé pour préparer les diverses actions à mettre en œuvre.

Au titre de sa mission de pilotage métier du réseau des PFRH, la DGAFP a aussi organisé des séminaires et des interventions ad hoc sur l'accompagnement des pôles 3E.

L'accompagnement personnalisé des agents a ainsi associé les CMC des DIRECCTE et des PFRH, mais également les gestionnaires de corps des employeurs concernés. Cette offre s'est accompagnée de formations, de bilans de compétences, ou encore de séances de coaching. Les plates-formes ont en particulier été sollicitées dans le cas des projets de mobilité interministérielle, vers un autre versant de la fonction publique ou vers le secteur privé.

Compte tenu des actions entreprises, 349 agents avaient réalisé une mobilité à la date du 31 mars 2020, sur les **417 agents concernés**, et 46 restaient en attente de reclassement.



Témoignage d'un agent accompagné par la PFRH du Grand Est :

J'ai pu bénéficier très rapidement d'un accompagnement avec la CMC, qui m'a contacté dans un premier temps par téléphone et par mail, puis a organisé un rendez-vous dans les locaux du SGARE, pour faire le point sur ma carrière et sur les possibilités professionnelles qui s'offraient à moi. Suite à ce rendez-vous, au cours duquel j'ai pu apprécier ses grandes qualités d'écoute et de conseil, une formation a été organisée qui a permis aux stagiaires de remettre en perspective leur carrière et les évolutions envisageables. Cet accompagnement a été très positif pour moi.



53 services accompagnés dans le cadre d'opérations de restructuration/réorganisation en 2019

Triplement du nombre d'agents reçus en entretien dans ce cadre :

320



► Pilotage de projets régionaux : les forums de la mobilité dans la fonction publique

La DGAFP mène une politique volontariste en faveur de la mobilité au sein de la fonction publique, dans laquelle s'insère notamment le portail [Place de l'emploi public](#), premier site d'emploi commun aux trois versants, qu'elle a lancé en 2019. Il s'articule avec l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leurs projets professionnels, qui mobilise des ressources à la fois humaines et numériques.

Les PFRH accompagnent et encouragent quant à elles les mobilités interministérielles et inter-versants de la fonction publique au niveau local, en veillant au développement d'une approche mutualisée et territoriale de l'emploi public.

L'organisation de forums de la mobilité entre les trois versants de la fonction publique constitue un aspect essentiel du travail des conseillers en mobilité-carrière. Ces événements participent en effet à leur mission d'organisation du marché de l'emploi public local. Mis en place dans de nombreuses régions avec des moyens mutualisés, ils contribuent aussi au rayonnement des PFRH et de leur rôle d'animation.

 **6 511** participants aux forums mobilité organisés en 2019

 **1 187** entretiens dans le cadre de mobilités choisies

Le Couvent des Jacobins de Rennes a accueilli le 19 mars 2019 la 3ème édition du carrefour régional des mobilités dans la fonction publique, temps fort régional illustrant le dialogue RH inter-versants par une réalisation concrète d'envergure.



Cet événement s'appuie sur deux partenariats fondateurs, Handipacte Bretagne d'une part, dispositif déployé par le FIPHFP sur l'ensemble des régions qui prescrivait la constitution d'un Comité des employeurs présidé par les préfets de région et le Forum des Élus et de l'Emploi Public Local (FEEPL) d'autre part se réunissant tous les 3 ans avec l'appui des Centres de gestion des 4 départements bretons et le concours de la délégation régionale du CNFPT.

L'édition 2019 du Carrefour régional a connu deux temps forts en présence d'Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics et de Thierry Le Goff, directeur général de l'administration et de la fonction publique :

- Une table ronde en nocturne, le 18 mars, dont la thématique portait sur « les conditions de réussite de la modernisation du service public, le rôle déterminant du facteur humain », organisée par l'IEP de Rennes et sa chaire Territoires et Mutations de l'Action Publique (TMPA) et clôturée par Olivier Dussopt.
- Le 19 mars, une journée à destination des agents des 3 versants de la fonction publique et des demandeurs d'emploi autour de la mobilité professionnelle.

40 employeurs publics des 3 versants se sont tenus toute la journée à la disposition des 1 500 agents accueillis, pour présenter leurs missions et leurs offres d'emploi (ministère des armées, préfectures, police, rectorat, universités, services pénitentiaires, ARS, CHU, ANFH, région Bretagne, départements, SDIS, Brest Métropole, Rennes Métropole, villes de Saint-Malo, Quimper, Vitré, centres de gestion, CNFPT, etc.)

Concomitamment, le public pouvait suivre des conférences et des ateliers portant sur l'emploi public et ses évolutions ainsi que sur les attentes des recruteurs et rencontrer des professionnels de l'accompagnement. Se tenaient également à disposition des professionnels de l'accompagnement du handicap dans l'emploi et, nouveauté, deux juristes pouvant apporter des conseils juridiques sur les situations individuelles.

► Mise en place d'un dispositif à dimension transfrontalière et de partenariats avec le secteur privé

La connaissance du marché de l'emploi local et l'animation de réseaux constituent des atouts majeurs pour les PFRH. Elles peuvent ainsi orienter au mieux les agents vers les recruteurs des versants hospitalier ou territorial.

Leurs réseaux s'étendent aussi au-delà du seul secteur public et du territoire national.

Ainsi, dans le prolongement de l'action de la DGAFP qui, en tant que DRH de l'Etat, veille avec le secrétariat général des affaires européennes à promouvoir la mobilité européenne et internationale, les PFRH peuvent initier des projets permettant aux agents d'enrichir leur parcours professionnel par des expériences hors de la fonction publique française.

La PFRH du Grand Est a initié en 2019 un parcours innovant de mobilité des agents de catégories A et B vers les pays frontaliers, notamment vers les institutions européennes. Ce projet CAP Europe permet d'élargir l'offre de mobilité aux agents des services en restructuration dans une région à quatre frontières et disposant d'un marché de l'emploi favorable.

Ce **parcours à dimension transfrontalière** se décline en deux étapes :

1 Une journée d'information sur le recrutement dans les institutions européennes et dans les pays voisins, complétée par une présentation du marché de l'emploi institutionnel européen et des règles de recrutement du marché de l'emploi transfrontalier (service international du Pôle emploi, réseau européen EURES) ;

2 Un cursus complet d'accompagnement destiné aux agents prêts à s'inscrire dans une démarche active de mobilité transfrontalière :

- mise à niveau linguistique (3-5 mois en présentiel et distanciel) ;
- ateliers de rédaction de CV et lettre de motivation en allemand ou anglais (EURES) ;
- entraînement aux tests d'entrée dans les institutions (ENA).



94 participants à la journée du 14 juin 2019

Une 2ème édition se tiendra le 24 septembre 2020

18 agents (15A, 2B, 1C) ont suivi le 1er cursus d'octobre à décembre 2019

origines : préfectures, éducation nationale, université, justice, DRAAF, DIRECCTE, Agence de l'eau

Par ailleurs, dans le cadre du projet **CAP Demain**, la PFRH organise des webinaires trimestriels d'une heure dédiés à l'**accompagnement à la mobilité dans la fonction publique et vers le secteur privé**. Ils réunissent des représentants des trois versants, de Transition Pro (anciennement FONGECIF - Fonds de gestion des congés individuels de formation) ainsi que de CCI, pour apporter à la centaine d'agents connectés des informations sur les dispositifs permettant de mettre en œuvre son projet de mobilité ou de création d'entreprise.

• Accompagner les services en contexte de crise

► Mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail

La DGAFP accompagne l'évolution de l'organisation du travail dans les administrations publiques et leur adaptation à un contexte en perpétuelle évolution. Elle veille au développement de la capacité à ajuster les modes de fonctionnement, afin d'assurer la continuité de l'activité, et à la prise en compte de nouvelles pratiques.

A leur niveau, les **PFRH proposent des solutions concrètes d'amélioration de l'organisation du travail et appuient leur mise en place dans les services**. Leurs interventions concernent notamment la mise en place du télétravail, l'optimisation de processus, la prise en compte de l'impact du numérique, la mutualisation de pratiques professionnelles.

 Interventions dans **64** services en 2019 pour améliorer l'organisation du travail

 **57** actions pour la mobilisation des équipes

La conseillère en organisation du travail et conduite du changement RH de la plate-forme a développé en 2019 un « kit de déploiement du travail distant pour circonstances exceptionnelles » qui a notamment pu trouver son intérêt dès le début de l'année 2020.

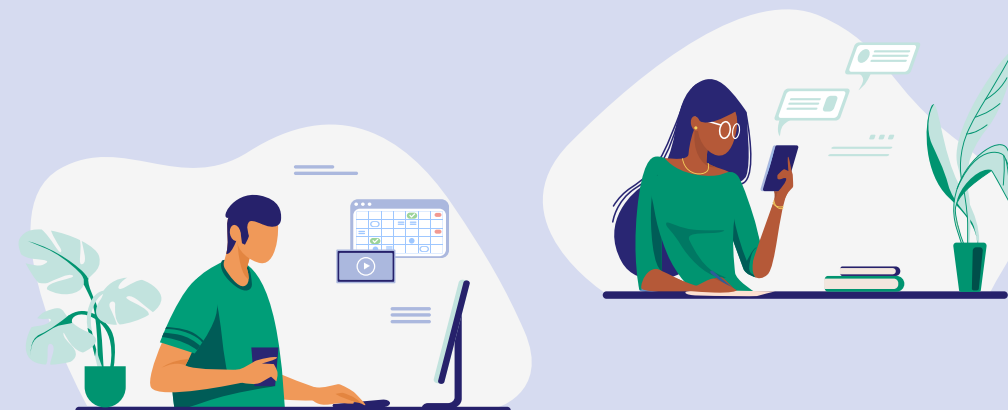


Ce projet a été réalisé à partir de retours d'expérience et d'un **travail de co-construction** mené entre la plate-forme et les services déconcentrés de l'Etat en Ile-de-France au premier semestre 2019. La PFRH en a assuré la promotion et la diffusion par courriel auprès de ses réseaux dès septembre 2019, ainsi qu'une mise en visibilité sur son compte LinkedIn.

Ce document répond à la demande du préfet de région Ile-de-France de proposer aux services déconcentrés et aux établissements publics de l'Etat en Ile-de-France un kit de déploiement présentant une **réponse RH spécifique et robuste en cas de circonstances exceptionnelles** : gestion de crise, plans de continuité de service, mesures de lutte contre la pollution, grèves ou rupture des infrastructures de transport, crises sanitaires, événements climatiques extrêmes, ou encore incidents majeurs rendant un site inaccessible.

Ce kit comporte :

- Un schéma de référence ;
- Les principales solutions de travail distant ;
- Des modalités de formalisation, de diffusion et d'accompagnement de ce dispositif ;
- Les solutions d'équipement des télétravailleurs occasionnels ;
- Un dispositif d'évaluation ex-post.



- **Développer l'offre de formation interministérielle en mutualisant les moyens**

La DGAFP a élaboré un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat qui définit 15 priorités dans les domaines communs à l'ensemble des ministères. Par ailleurs, elle favorise le développement interministériel de la formation à distance et pilote en particulier la création de la plateforme Mentor, qui vise à favoriser la mutualisation des investissements entre ministères.

En matière de formation interministérielle transverse, les PFRH, sous le pilotage de la DGAFP, élaborent et mettent en œuvre une offre mutualisée au plus près des enjeux locaux, selon des formats et modalités d'apprentissage variés. Elles proposent des itinéraires partagés pour accompagner le développement des compétences ou les reconversions et ont en outre un rôle de professionnalisation de la filière RH, notamment au service de l'accompagnement des changements.



Élaboration d'un plan de formation mutualisé au niveau régional, construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences

Les PFRH ont pour mission d'élaborer un plan régional interministériel de formation (PRIF) comportant un volet relatif aux priorités du schéma directeur national et un volet dédié aux initiatives locales, avec notamment des formations mutualisées au sein du réseau. La mutualisation des formations transverses se fait selon deux modalités : l'offre commune – ouverte à 100% à l'interministériel, elle consiste d'une part à co-construire une offre nouvelle répondant à des besoins émergents communs et d'autre part à rationaliser une offre existante sur des besoins récurrents – et l'ouverture réciproque – elle consiste à ouvrir de manière structurée et anticipée des formations ministérielles existantes à des agents d'autres ministères.

Quelques exemples d'actions : Parcours du Manager, Professionnalisation des référents égalité professionnelle, Parcours de professionnalisation GA Paye, Itinéraire Achats, Conduite du dialogue social, Aspects juridiques des écrits numériques, Sécurité des systèmes d'information, Risques contentieux en matière de décision d'imputabilité, Manager la qualité de vie au travail, Organisation et communication pour des contrôles dans de bonnes conditions, Savoir lire les comptes d'une collectivité territoriale.

Elles sont particulièrement actives en matière d'innovation pédagogique, proposant des modalités de formation de plus en plus variées

(Exemples :

- Les clés du management à distance en e-learning
- Ecole de l'Innovation managériale
- Webinaire sur le déconfinement
- Parcours en e-learning

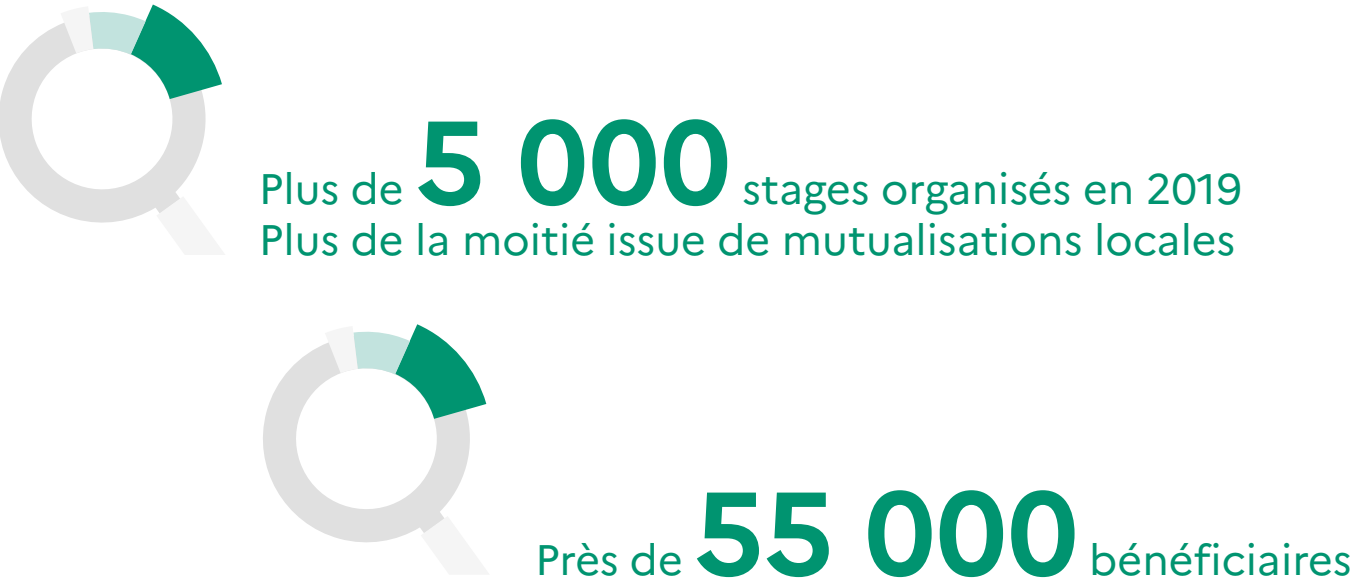
Et d'autres...) qui auront toute leur place sur la plateforme Mentor.

	Nombre de stages réalisés	Nombre de journées stagiaire	Taux de remplissage moyen (%)	Coût total des stages	Total des effectifs formés
Programme 148	1 364	25 246	80	1 046 511€	20 609
P148 - droit de tirage IRA	602	9 426	83	675 838€	6 226
Sous-total P148	1 966	34 672	82	1 722 349€	26 835
Ouverture réciproque	1 650	17 693	67	550 385€	10 836
Offre commune	1 140	17 687	77	926 884€	12 132
Programme 333	417	7 101	83	550 568€	4 921
TOTAL	5 173	77 152	78	3 750 185€	54 724

Données 2019 des PFRH

P 148 : Fonction publique

P 333 : Moyens mutualisés des administrations déconcentrées (fusionné en 2020 avec le P307 Administration territoriale au sein du P354 Administration territoriale de l'Etat)



En 2019, le réseau des référents formation et des services organisateurs de formation des Hauts-de-France a été largement mobilisé par la PFRH dans une démarche visant à proposer une déclinaison opérationnelle du schéma directeur de la formation professionnelle dans la région.

L'objectif est de moderniser l'offre afin de **mieux répondre aux besoins** de la région et de **donner plus de lisibilité** à la formation interministérielle transverse. Le schéma directeur local redéfinit les priorités régionales. Plusieurs axes ont ainsi été déterminés et seront déclinés durant les 3 années à venir : impulser dans les services une dynamique RH pour conduire le changement, mieux prendre en compte l'environnement professionnel dans les dynamiques de transformation, former les managers, améliorer l'organisation de la formation interministérielle, développer et moderniser l'offre de formation transverse, favoriser l'innovation publique.

Une démarche innovante a été adoptée pour mettre en place ce nouveau dispositif. Le schéma directeur a en effet été entièrement co-construit avec les services avec la méthode du design-thinking.

► Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations, accompagnement des cadres

Les plates-formes disposent d'une vision intégrée de l'accompagnement de la mobilité des agents. En effet, en coordination avec leurs réseaux locaux et les services concernés, elles peuvent mobiliser le levier de la formation interministérielle pour proposer des parcours de reconversion aux agents impactés par une restructuration ou une réorganisation de service

Par ailleurs, dans un contexte de transformation, la professionnalisation des encadrants et des acteurs RH est un enjeu majeur. Les PFRH ont à cet égard une mission de formation, d'appui et de capitalisation sur les bonnes pratiques pour permettre de mieux accompagner les changements (ex : matinales d'informations RH, formation pour les gestionnaires, séminaires, espaces collaboratifs, etc.).

 **1997** journées stagiaires pour la professionnalisation des acteurs RH

Il s'agit d'accompagner méthodologiquement les encadrants, les équipes projets et les préfigureurs dans la conduite du changement au sein de la structure et de les aider à :

- Se positionner eux-mêmes dans le contexte et dans la conduite du changement,
- Mieux accompagner les agents et appréhender la période de transition,
- Dessiner son mode de pilotage et de régulation du changement,
- Se prémunir des réflexes et intuitions et construire la transformation avec les agents,
- Concevoir les outils pertinents pour analyser les transformations et ancrer le changement dans la future organisation.

L'accompagnement se concrétise par deux sessions, sous un format interministériel (encadrants de différents services), ou sous un format équipe-projet (équipe-projet SGC par exemple) :

- **Jour 1** : Cartographier le changement pour soi et pour les agents
Définir sa stratégie de mobilisation des acteurs autour de la transformation
Communiquer autrement sur le changement
- **Jour 2** : Guider les agents dans leur parcours de changement : les bases de l'entretien motivationnel
Cadrer le projet de changement et élaborer le plan d'accompagnement adéquat
Déployer les bons outils et solliciter les acteurs : l'ingénierie du changement
Anticiper les résultats du changement et ancrer dans la durée
- **Jour 3 : (à distance)** Les encadrants et les équipes projets peuvent faire appel pendant une journée au COT-CCRH pour tester ou interroger le déploiement des outils et de leur plan de transformation ou les accompagner dans la préparation d'ateliers collaboratifs.

Ressources :

- Animé par le COT-CCRH de la PFRH, les sessions s'appuient sur le vécu des encadrants et leur projet de transformation
- Prestations complémentaires d'appui sur le programme d'action individualisé par structure
- Outils de conduite du changement.

Plus-value de l'intervention de la PFRH et suite envisagée :

- Transfert de compétences sur le pilotage des transformations et mise en œuvre immédiate par le commanditaire
- Réseau d'acteurs du changement à consolider.

6 sessions ont été organisées en 2019 au bénéfice de 90 agents.

 **Témoignage d'un manager** : La formation a été d'un apport très profitable. Elle a favorisé la constitution d'une équipe nouvelle d'encadrants : les cadres ayant été poussés à réfléchir ensemble, la formation a favorisé une cohésion de groupe. Mais surtout, elle a permis de donner à ces encadrants un socle commun, d'une part de connaissances théoriques et concrètes sur les processus intellectuels du changement et de la réticence au changement, et d'autre part de modus operandi simples pour mener à bien des entretiens, convaincre, rassurer et accompagner.

• Piloter les mutualisations en matière de politiques sociales

En matière d'action sociale et de santé et sécurité au travail, les PFRH sont chargées, au niveau local, du pilotage des dispositifs interministériels mis en place par la DGAFP. Elles assurent un rôle d'expertise et d'appui aux services, mobilisent l'action sociale interministérielle pour l'accompagnement des mobilités, proposent et accompagnent des projets en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail, notamment dans le cadre des transformations.

Par ailleurs, la DGAFP conduit avec la DMAT du ministère de l'intérieur et les ministères du périmètre de l'ATE des travaux d'harmonisation des processus RH, notamment en matière d'action sociale et de médecine de prévention, auxquels les PFRH sont associées. Elles ont ainsi particulièrement contribué aux travaux de convergence des prestations de restauration collective pour les agents des DDI, ainsi qu'aux mutualisations expérimentées afin d'améliorer le taux de couverture des agents dans un contexte de pénurie de médecins de prévention.

► Mobilisation de l'action sociale interministérielle, notamment pour accompagner les mobilités et améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Les PFRH, dans le cadre de leur prestation intégrée d'accompagnement de la mobilité, peuvent aussi mobiliser le levier de l'action sociale, au travers notamment des dispositifs interministériels en matière de logement ou de petite enfance.



337 places en crèches supplémentaires en 2019



Suite à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, l'État s'est engagé à augmenter de 30 % sur 3 ans (2019-2021) le nombre de places en crèches réservées dans le cadre interministériel. Pour la PFRH Antilles-Guyane, nouvellement entrée dans ce dispositif de réservation, les retombées de cette mesure ont nettement contribué à en renforcer la pertinence et à ancrer la procédure dans l'offre interministérielle déployée localement.



En 2020, 28 places supplémentaires sont attribuées sur les 3 territoires, accentuant les augmentations réalisées en 2019. Dorénavant, l'offre de berceaux est la suivante : 36 en Guyane, 14 en Guadeloupe et 18 en Martinique. **Le taux de croissance depuis la mise en œuvre du dispositif interministériel en 2016 est de 350 %.** À cette augmentation du nombre de places, s'ajoute la possibilité de leur optimisation, c'est-à-dire de l'occupation d'un même berceau par plusieurs enfants, en fonction des créneaux choisis par les parents. Ainsi en Martinique, les 14 berceaux réservés en 2019 ont été dans la pratique utilisés par 18 enfants. Dans cette région, un nouveau marché est en cours avec l'objectif au-delà de la zone centre, où se concentre actuellement l'offre, de couvrir la partie sud de l'île ; le but à terme étant d'étendre le dispositif à toutes les zones du territoire.

► Appui en matière de santé et sécurité au travail et de développement de la QVT

Les politiques portées par la DGAFP en matière de santé et sécurité au travail et d'amélioration de la QVT sont mises en œuvre au niveau local avec le soutien des PFRH. Après avoir été un maillon essentiel dans l'application de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux, celles-ci auront un rôle essentiel à jouer dans le cadre du plan Santé au travail pour la fonction publique qui fait l'objet d'une concertation au cours de l'année 2020.

Les PFRH coordonnent les différents acteurs et entreprennent de nombreuses actions à caractère interministériel afin de renforcer la démarche globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de vie au travail des agents : accompagnement et information des services, organisation de formations, mutualisation en matière de médecine de prévention, etc.

Lancement fin novembre 2019 du service pluridisciplinaire interministériel de médecine de prévention du Rhône

Le service pluridisciplinaire interministériel de médecine de prévention du Rhône (SPIMP 69) est ouvert depuis la rentrée 2019. La réunion de lancement s'est tenue le 27 novembre à Lyon en présence des différents acteurs impliqués dans le dispositif expérimental.



Il s'agit d'un **service départemental mutualisé de médecine de prévention constitué d'une équipe médicale pluridisciplinaire : médecins, infirmiers, psychologue du travail, ergonome et assistant.**

Créé sous statut expérimental, il a bénéficié de l'appui de financements nationaux au titre de l'innovation RH et de l'amélioration de la médecine de prévention sur le périmètre des directions départementales interministérielles.

Ce service, unique en France, rassemble, dans des locaux mis à disposition par l'un des participants de la convention, **41 employeurs de l'Etat**, qui, sous l'impulsion du préfet et sous la conduite de la PFRH d'Auvergne-Rhône-Alpes, ont décidé de mutualiser leurs moyens pour se doter d'un service de médecine de prévention performant et faire face aux multiples difficultés rencontrées pour assurer cette mission. **4 495 agents** sont ainsi couverts.

Forum inter-versants de la fonction publique « Parlons qualité de vie au travail » en Bourgogne-Franche-Comté

Dans la dynamique de professionnalisation des acteurs RH engagée depuis 2017 en Bourgogne Franche-Comté, le préfet de région a souhaité que la troisième édition du forum inter-versants de la fonction publique dans la région, organisée le 23 mai 2019 à Dijon, porte sur la qualité de vie au travail (QVT), après avoir abordé la thématique des compétences en 2017, puis celle de la mobilité en 2018.



Mis en place avec un financement du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT), le forum a mis en lumière deux axes forts de la QVT :

- l'amélioration et le soutien à la pratique managériale,
- le développement d'une démarche « sport santé » dans les services de l'Etat en région.

Ce projet co-piloté par la PFRH a permis de réunir **plus de 160 représentants d'employeurs des 3 versants de la fonction publique** (cadres dirigeants, responsables de service, DRH, représentants syndicaux, spécialistes de l'accompagnement collectif, assistants et conseillers de prévention, etc.) pour les sensibiliser **à la QVT dans ses différentes composantes**, en leur proposant des conférences, tables rondes, ainsi qu'un dizaine d'ateliers thématiques.

Entre autres sujets, ont été abordés ceux de l'évolution managériale, de l'égalité professionnelle, du « sport santé », du dialogue social, de l'impact du numérique, et de la démarche d'amélioration continue. Des outils tels que le coaching, la médiation, la facilitation, le co-développement, les jeux sérieux ont par ailleurs été présentés aux participants, très satisfaits de l'événement.

Cette journée a permis de lancer une dynamique sur le territoire. D'autres projets en la matière ont ainsi germé en Bourgogne-Franche-Comté, notamment une démarche de santé-QVT menée par la direction régionale de l'INSEE, ou encore un projet regroupant 17 services du Territoire de Belfort visant à modifier les habitudes de déplacement (usage du vélo, télé-travail), tous deux soutenus par le FIACT en 2020.



• Promouvoir l'innovation dans la fonction publique

La DGAFP soutient l'innovation en matière de ressources humaines, conçue comme un levier de transformation de l'administration et des services publics. A ce titre, elle mène une politique ambitieuse fondée sur le repérage et la diffusion des pratiques, le partage des connaissances et l'accompagnement des projets novateurs.

Relais de la DGAFP en région, les PFRH ont un rôle de conception, d'impulsion et d'accompagnement des pratiques RH innovantes.

Par ailleurs, elles promeuvent les méthodes de travail favorisant l'intelligence collective, qu'elles mettent elles-mêmes en œuvre régulièrement dans le cadre de leur offre de service.



► Valorisation d'outils et méthodes de travail innovants

Séminaire Osons l'innovation RH en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le séminaire « Osons l'innovation RH » organisé le 25 novembre 2019 a réuni des professionnels RH des trois versants de la fonction publique en PACA.

Il proposait en matinée des **mini-conférences interactives**, animées par Le LaB RH et France Apprenante, afin de comprendre les enjeux de la transformation des métiers et appréhender les compétences humaines essentielles du 21ème siècle. L'après-midi, une séquence d'idéathon, organisée en **ateliers collaboratifs**, visait à identifier des pistes d'amélioration (à partir des irritants) et d'identifier des projets à proposer au fonds d'innovation RH de la DGAFP. La méthodologie utilisée s'est appuyée sur le guide « Oser l'innovation RH » de la DGAFP, avec l'aimable appui à la conception et l'animation de l'un de ses auteurs.

3 pistes de projets ont ainsi émergé :

- Action de formation en situation de travail (AFEST) à l'interministériel : un projet visant à réaliser une analyse expérimentale d'opportunité et de faisabilité de l'AFEST répondant à des besoins interministériels a été présenté et retenu dans le cadre de la campagne 2020 du fonds d'innovation RH ;
- Professionnaliser le réseau des acteurs de l'accompagnement pour une relation agent-structure « gagnant-gagnant » ;
- Construire un manager game (ce projet n'a pas trouvé de sponsor à ce stade).



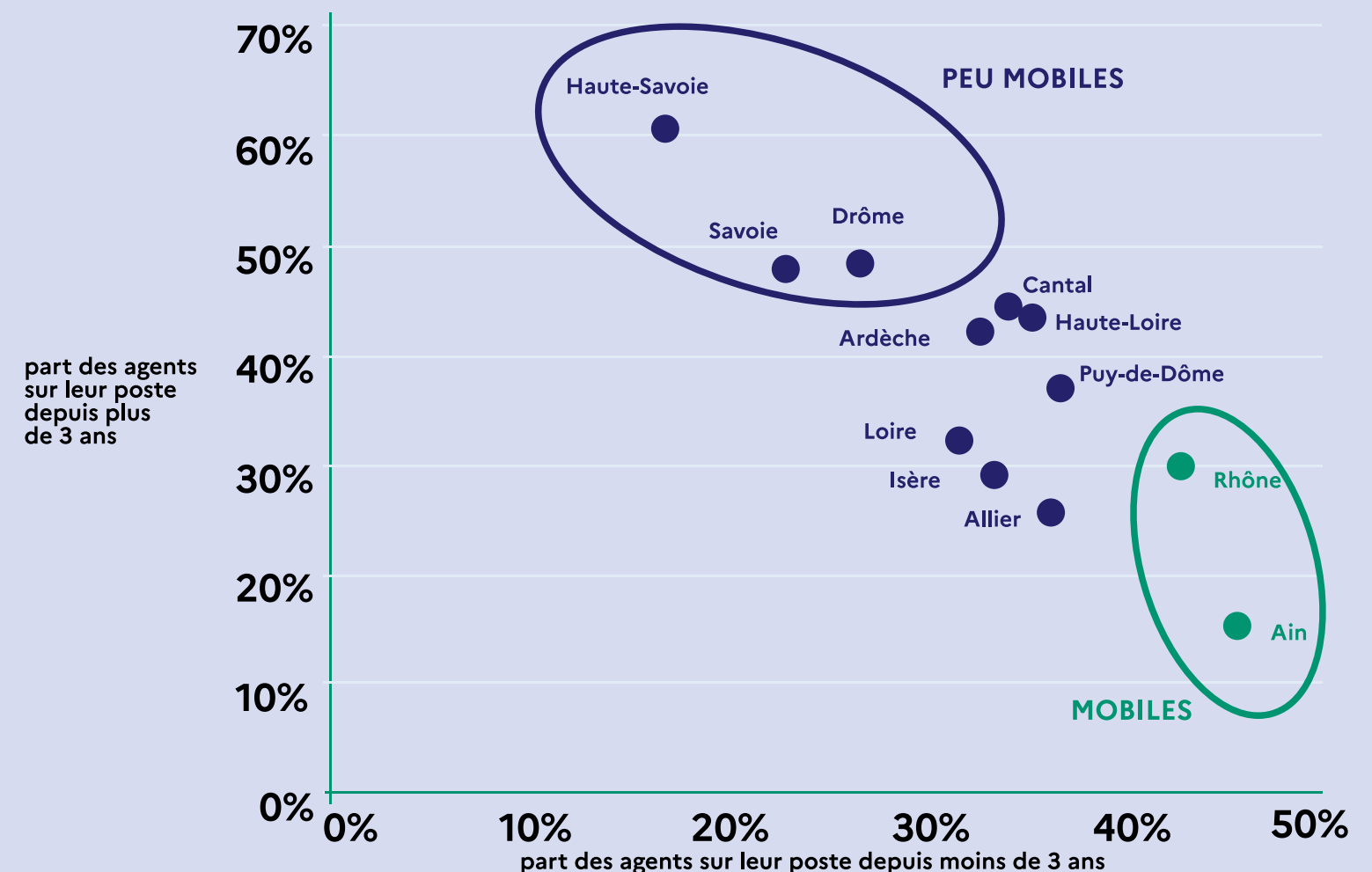
En 2019, la cartographie des métiers en Auvergne-Rhône-Alpes a été présentée par la PFRH aux préfets et aux directeurs régionaux sous forme de présentation vidéo.

Celle-ci est accessible sur le site internet de l'État en région :

<http://www.prefectures-regions.gouv.fr/auvergne-rhone-alpes/Region-et-institutions/Organisation-administrative-de-la-region/Les-Ressources-humaines/Cartographie-des-metiers-de-l-Etat-en-Auvergne-Rhone-Alpes-en-2018>

Un exemple ciblé sur la mobilité par département :

Mobilité des agents par départements



► Mise en œuvre de projets et appui aux services dans le cadre des fonds interministériels

Le fonds d'innovation RH (FIRH), mis en place par la DGAFP et doté d'un budget d'1M€ depuis sa création en 2017, a pour objectif de soutenir les services de l'Etat dans la mise en place de leurs projets visant à développer la culture de l'innovation RH, en matière de management, de conduite du changement, d'accompagnement des agents, d'appui méthodologique à l'évolution des organisations et à la modernisation de la fonction RH.

La DGAFP a également créé, en 2018, un fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIAC), et, en 2019, un fonds en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (FEP), dotés tous deux d'un million d'euros.

Par ailleurs, elle a mis en place une **Bibliothèque des initiatives RH** qui recense les projets innovants menés en matière de ressources humaines au sein de la sphère publique. Cette bibliothèque numérique à vocation à capitaliser des expérimentations issues des trois versants de la fonction publique et à valoriser les bonnes pratiques.

Les plates-formes accompagnent les services dans leurs projets présentés aux comités de sélection des différents fonds interministériels – FIRH, FIAC, FEP, mais également fonds de modernisation des directions départementales interministérielles (FMDDI) et fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP). En outre, de nombreux projets proposés par les plates-formes elles-mêmes obtiennent un financement.

FLASH-Mob, un projet de la PFRH d'Occitanie financé par le FIRH

Il s'agit d'une série de vidéos de communication d'une ou deux minutes, réalisées pour **mettre en avant les métiers de la fonction publique et la mobilité interministérielle et inter-versants**. Ces vidéos présentent des familles de métiers transverses sous la forme d'animations graphiques, ainsi que des témoignages concrets d'agents pour ancrer le discours dans le réel.

Elles sont accessibles à tous les agents et peuvent notamment être utilisées dans le cadre de forums de la mobilité.



Les PFRH de Corse et de PACA se sont portées volontaire pour expérimenter et développer un outil d'évaluation des compétences transversales issu du projet européen RECTEC (Reconnaitre les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications).

Les travaux réalisés dans le cadre de cette expérimentation ont donné lieu à l'élaboration d'un **guide «Reconnaitre les compétences transversales en situation professionnelle»**. Il a vocation à aider les agents, leurs managers et les professionnels RH à repérer les compétences transversales qu'ils mettent en œuvre dans le cadre de leurs activités et à les évaluer, dans l'objectif de les valoriser et/ou les développer.



Afin de traduire les éléments du guide en un outil ludique et accessible, deux ateliers de prototypage ont été organisés en mai 2019 (avec des managers, agents et acteurs RH de la région) en se basant sur les méthodologies proposées dans le Guide de l'innovation RH. Ces deux ateliers ont permis de définir les contours d'un jeu sérieux : La Box des compétences transverses. Celui-ci est présenté sur la Bibliothèque des initiatives RH. Les deux PFRH travaillent à son déploiement dans les services.

En complément, un outil d'auto-évaluation en ligne sera développé en 2020, avec le soutien du FIRH.

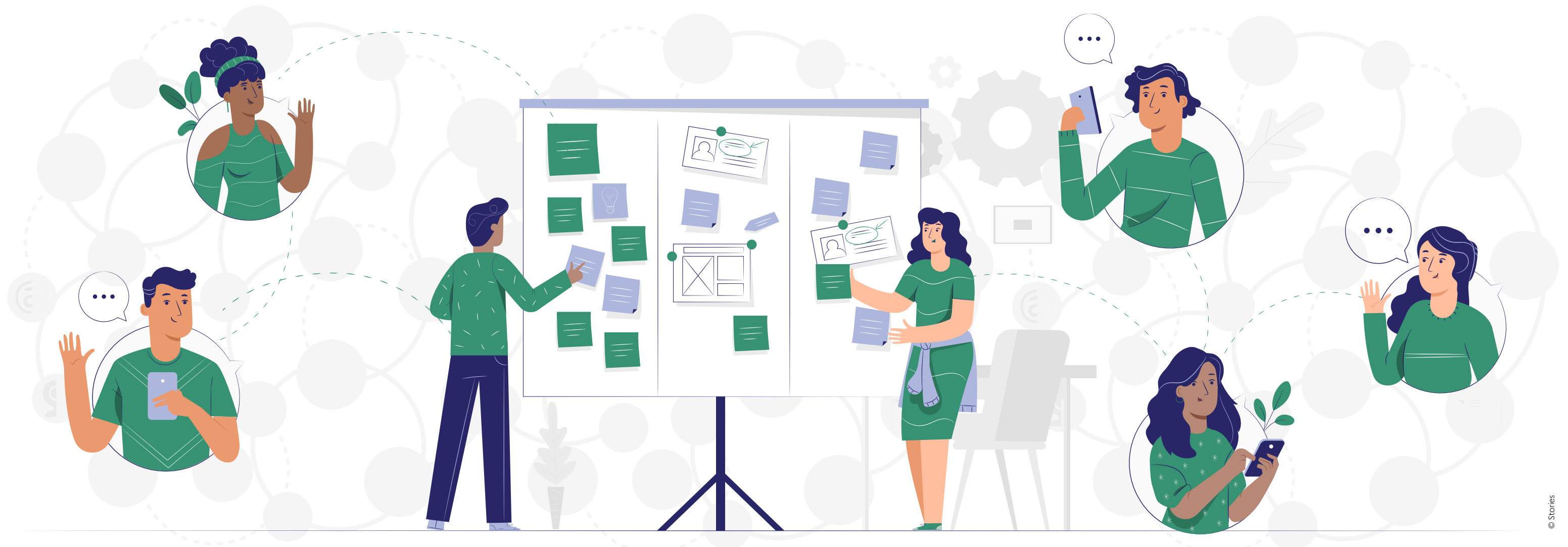


IV. Animation de réseaux RH locaux

- **Mettre en place et animer des réseaux interministériels et inter-versants**

Dans son rôle interministériel d'animation et d'appui, la DGAFP coordonne les réseaux d'acteurs de la fonction RH des différentes administrations centrales – comités de pilotage des DRH, réunions des réseaux des sous-directeurs RH et des chefs de bureau RH des ministères – et assure le pilote des réseaux des directeurs et des conseillers de PFRH (conseillers en mobilité-carrière, GPEEC, formation, organisation du travail et conduite du changement, action sociale et environnement professionnel).

Dans le prolongement de cette action, les plates-formes entretiennent des partenariats et animent de multiples réseaux métiers avec les différents services de l'Etat en région, mais également avec les employeurs des deux autres versants de la fonction publique.



► Pilotage de multiples réseaux RH de proximité

La qualité des relations nouées par les PFRH et des travaux communs permettent notamment de développer et assurer la visibilité de l'offre d'emplois publics au plan régional, d'améliorer l'accompagnement des agents souhaitant réaliser une mobilité, d'accroître l'offre de formation mutualisée, d'améliorer le suivi en matière de médecine préventive, de soutenir l'emploi des personnes handicapées, de partager les bonnes pratiques RH, etc.



270 rencontres de réseaux en 2019



Les réseaux RH régionaux mis en place par la PFRH sont la modalité de travail essentielle pour les actions à entreprendre au profit des services. Aux fins d'un déploiement au plus près des territoires, il est apparu nécessaire de les dupliquer à l'échelle départementale pour une meilleure diffusion de l'information et pour accompagner les services sur un bassin d'emploi plus resserré.

La PFRH a ainsi accompagné en 2019 l'établissement de 2 réseaux professionnels des responsables et relais RH dans les départements de **l'Eure-et-Loir** et de **l'Indre**. Ces réseaux ont été construits sur des **partenariats entre les 3 versants** qui assurent la représentation du paysage public local.

Les réunions, pilotées par un service départemental, favorisent les synergies et les échanges de pratiques entre les acteurs d'un bassin d'emploi à partir de problématiques particulières et d'apports de la PFRH : l'outil numérique de la mobilité « la pépinière des talents », le reclassement, les stages d'immersion, la médecine de prévention, le télétravail, etc. Ces réseaux permettent également la circulation d'actions réalisées pour le compte d'autres territoires qui peuvent être dupliquées.

En réponse à des problématiques locales particulières, la PFRH a coordonné l'organisation de plusieurs **événements et actions sur mesure** en 2019 au sein de ces réseaux : journée « attractivité et recrutement » à Châteauroux ; conférence régionale pour l'emploi de la fonction publique territoriale à Chartres ; atelier « mieux questionner en entretien de recrutement » à Orléans ; atelier « Se préparer au transfert des savoirs » à Chartres.



La démarche dans l'Indre s'est concrétisée par le montage du projet inter-versants « **Une marque employeur «fonction publique de l'Indre» pour attirer et fidéliser les talents !** », qui a été retenu par le FIRH en 2020 et permettra d'implanter durablement le réseau.

Coordination et professionnalisation des réseaux de CMC

53 réunions des réseaux de CMC animées en 2019

TrajetPRO 2019 : Accompagnement professionnel par la PFRH Océan Indien

La PFRH de l’Océan Indien a élaboré le dispositif TrajetPRO pour offrir aux agents des trois versants de la fonction publique qui le souhaitent un accompagnement personnalisé à des fins de reconversion et/ou de mobilité. Il articule les attentes des agents et les besoins des équipes RH :

Accompagnement des agents en 3 étapes

Matinales de l’Evolution Professionnelle

Pour qui ? Tout public
Objectifs : Échanger, conseiller et présenter les ateliers
Comment ? Séances collectives
Durée : 2h
Horaire : 8h30 - 10h30
Dates : Un mercredi par mois

Ateliers de l’Evolution Professionnelle

1. Comment élaborer son projet professionnel ?
2. Comment valoriser ses compétences ?
3. Comment concevoir son CV, sa lettre de motivation ?
4. Comment réussir son entretien de recrutement ?
5. Comment créer une entreprise ?
6. Comment chercher et candidater dans les fonctions publiques et dans d’autres environnements professionnels ?

Un accompagnement approfondi

☐ Je suis conseillé(e) sur ma VAE
☐ Je valide mon projet par un bilan de carrières ou bilan de compétences
☐ Je suis conseillé(e) sur ma création d’entreprise
☐ Je suis formé(e) à la préparation de mon concours

TrajetPRO a été conçu en **impliquant les CMC** et en coordonnant, dans un cadre d’intervention structuré, des **actions pour les outiller**, une **animation de réseau** pour partager leurs pratiques et des réponses concrètes à des demandes formulées par les agents qu’ils rencontrent.

Sa conception s’est aussi appuyée sur **la mise en réseau et la coordination de différents opérateurs** dont les agents ont besoin pour réfléchir sur leur avenir professionnel et mettre en œuvre leur projet professionnel : chambre des métiers et de l’artisanat, CCI, Pôle emploi, Transitions Pro, point relais conseil VAE, etc.

Formation 2 jours : «Accompagner le parcours professionnel des agents» Public : Équipe RH				
Une formation de deux jours pour les équipes RH				
Objectifs	Programme	Durée	Intervenants	
▶ Développer les compétences RH en interne sur l’accompagnement des parcours et l’orientation professionnelle ▶ Être une relais pour informer, conseiller et orienter les agents vers des démarches spécifiques	Séquence 1 Connaître les dispositifs statutaires dans la fonction publique Contenu : le détachement, la reconversion, la mise à disposition, la Position Normale d’Activité, la disponibilité, la mutation, le maintien à l’emploi	4h	PFRH	
	Séquence 2 Connaître les dispositifs d’élaboration du projet professionnel Contenu : le Bilan de compétences, le bilan de carrières, le coaching			
	Séquence 3 Connaître les dispositifs de formation Contenu : VAE, le Congé Personnel de formation, le congé de Formation Professionnelle, les Concours			
	Séquence 4 Prendre connaissance des outils de base de la création d’entreprise	3h	Organisme spécialisé dans l’accompagnement des projets de création d’entreprise	
	Séquence 5 Savoir conduire un bilan de carrière auprès d’un agent	1 jour	Formateur Habilité en Bilan de Compétences	

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



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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