

## L'action des conseillers à l'action sociale et à l'environnement professionnel

Les conseillers à l'action sociale et à l'environnement professionnel sont chargés de contribuer au développement au niveau local de l'action sociale interministérielle. A ce titre, ils assurent le pilotage ou coordonnent la mise en œuvre de projets structurants tels que le développement des politiques de restauration inter-administrative et de réservations de logements sociaux et de places en crèche.

Ils apportent leur appui dans la mise en œuvre locale de l'accord sur la santé et la sécurité au travail et contribuent à la promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

**25 M€**

consacrés en 2011 au titre des réservations de places en crèches et de logements, avec un doublement du parc de places de crèches.

## L'appui aux services

Les plates-formes offrent, à la demande des services, des missions d'appui pour la conduite de leurs projets de changement : évaluation de l'adéquation des moyens aux missions, élaboration de projets de service, mutualisation, coaching, etc.

### RAPPORT ANNUEL

Le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

### LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

### REPÈRES DGAFF

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFF et ses missions.

2<sup>ème</sup> bilan  
année 2011

# Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines



OUTILS DE LA GRH

## Des acteurs à part entière de la GRH en région

**Des équipes interministérielles de cinq personnes :** un responsable, trois conseillers (formation ; action sociale ; gestion prévisionnelle-mobilité-carrière), un assistant, placées auprès des SCAR.

### Quatre missions principales d'appui RH dans une dimension interministérielle :

- faciliter les mobilités et développer une gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) au niveau régional ;
- dynamiser le marché régional de l'emploi public ;
- développer la gestion personnalisée des RH ;
- favoriser les mutualisations et les partages d'expériences dans le domaine de la formation et de l'action sociale.

## Une offre de formation continue interministérielle en mutation profonde et en plein essor

**Le paysage de la formation en région connaît de fortes évolutions.** Une nouvelle structuration de l'offre est en cours de déploiement :

- l'ouverture réciproque anticipée des stages (ORAS) vise à planifier l'accès aux places restées vacantes sur des stages ministériels ;
- l'offre commune transverse (OCT) structurée autour d'administrations pilotes dans un domaine de formation « transverse » permet de concevoir des stages ou de mettre à jour des cahiers des charges existants pour répondre au plus près du terrain aux besoins de développement des compétences.

Les PFRH jouent un rôle déterminant pour développer ces nouvelles architectures de formation transverse en région.

**2 000** stages de formation (+ 33 %) représentant 41 500 journées-stagiaires, dispensés au bénéfice de 25 000 agents (+ 72 %).

**78 %**  
taux de remplissage des stages.

**2 M€**  
consacrés à la formation interministérielle (soit + 43 %).

Ces résultats illustrent l'effet de levier que génère l'animation de la formation continue interministérielle régionale par les PFRH.

## Une gestion prévisionnelle des ressources humaines bien intégrée mais en cours de construction

La région constitue désormais le niveau pertinent de définition et de territorialisation des politiques publiques. La qualité des services rendus à l'usager dépend pour une large part de la mobilisation des équipes et de l'adaptation de leurs compétences aux besoins. La démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines répond à ce nouvel enjeu. Le préfet de région s'appuie sur la plate-forme pour la mener à bien.

Un peu plus de deux ans après la mise en place des plates-formes, toutes les régions ont engagé une démarche visant à recenser l'ensemble des effectifs des services déconcentrés avec une approche par métiers : l'objectif est de mieux affecter les agents en fonction de leur profil et des besoins des services.

**22** cartographies réalisées, organisées autour de **260** métiers.

**56** réunions du réseau de GPRH, soit une moyenne de deux rencontres annuelles par région pour un appui méthodologique et un partage des bonnes pratiques.

**18** présentations en comité de l'administration régionale (CAR).

## Une prestation de conseil en mobilité-carrière aux agents et d'appui méthodologique aux services

Les PFRH accompagnent les agents dans le cadre de leur parcours professionnel, que leur mobilité résulte d'un choix personnel ou qu'elle découle de la réorganisation de leur service.

Parallèlement, à travers l'animation des réseaux régionaux de conseillers mobilité-carrière, les PFRH contribuent à leur professionnalisation, au partage et à la promotion de bonnes pratiques et apportent leur soutien méthodologique.

**476** agents reçus en entretien.

**65** réunions de conseillers mobilité-carrière.

## Le déploiement des bourses régionales interministérielles de l'emploi public

Chaque plate-forme a mis en place une bourse régionale interministérielle de l'emploi public (BRIEP). Ces bourses assurent une meilleure transparence de l'emploi public. Outils indispensables pour concrétiser les souhaits de mobilité des agents, elles facilitent l'adéquation poste/profil nécessaire à l'efficacité des services.

**23** bourses régionales opérationnelles.

Plus de **4 200** offres de postes mises en ligne sur l'ensemble du territoire.

Près de **600** mobilités interministérielles et inter-fonctions publiques réalisées.