



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Bilan d'activité 2010 des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH

DGAFP

COLLECTION
Ressources humaines

7 SEMAINES

RESSOURCES HUMAINES

RESSOU



**Bilan d'activité 2010
des plates-formes régionales
d'appui interministériel à la GRH**

Un premier exercice très innovant
qui porte déjà ses fruits

Avant-propos

Installées auprès des Secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR) par circulaire du Premier ministre du 31 décembre 2008, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont pilotées et animées par la DGAFP. Leurs missions ont été définies dans la circulaire du Premier ministre du 27 février 2009 et précisées dans la charte de gouvernance et de fonctionnement des PFRH1, diffusée par la DGAFP en janvier 2010. Leur installation s'est échelonnée de juillet 2009 à mars 2010.

Elles ont vocation, dans le cadre de la réforme de la GRH de la fonction publique, à favoriser la mobilité, la gestion personnalisée des parcours professionnels, la création, grâce aux BRIEP2, d'un véritable marché de l'emploi public local, la mutualisation au niveau territorial de compétences en matière de GRH, en appui de l'ensemble des chefs de service déconcentrés et des responsables RH locaux.

Leurs objectifs opérationnels sont les suivants :

- sous l'autorité du préfet de région, élaborer le plan régional interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines, avec et pour l'ensemble des services de l'Etat, afin de mettre en œuvre des solutions adaptées aux problématiques RH locales ;
- contribuer à faciliter les mobilités, notamment en animant le réseau des conseillers mobilité-carrière ministériels des services déconcentrés de l'Etat ;
- diffuser l'information sur les postes à pourvoir via les bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) ;
- construire le plan régional de formation interministérielle ;
- favoriser les mutualisations, en tant que de besoin, en matière de formations transverses, de recrutement, d'action sociale et de médecine de prévention ;
- apporter un appui méthodologique aux services dans le déploiement des politiques RH interministérielles.

Elles assurent également un rôle stratégique en matière de prospective à travers la construction des plans interministériels régionaux de GPRH, soumis au comité de l'administration régionale (CAR). Ceux-ci, dans leur volet « mobilité interministérielle », représentent, sans conteste, une des activités où les attentes des ministères ont été les plus importantes. Pour autant, leur élaboration s'appuyant sur la mobilisation de tous les acteurs locaux, les plates-formes ont été confrontées à de réelles difficultés, liées à l'absence de réelle déclinaison des plans nationaux ministériels de GPRH en plans régionaux.

Force a donc été de constater que la diversité des pratiques en matière de GPRH et l'hétérogénéité des niveaux de déconcentration de la GRH ont complexifié le premier exercice des plates-formes et ont parfois conduit à s'interroger sur leur rôle ou sur le format de leurs équipes. La poursuite de la déclinaison en régions des plans de GPRH ministériels, telle que présentée lors des conférences annuelles pilotées par la DGAFP, constitue un axe de travail majeur.

Après un peu plus d'une année d'activité, la publication de près de 4000 postes sur les BRIEP, la réalisation de plus de 600 mobilités interministérielles dans un contexte de raréfaction de l'offre, les premiers enseignements, très concrets, de la mise en place de ces équipes peuvent être tirés pour adapter leur feuille de route au plus près des besoins des services en fonction des contextes locaux et des enjeux nationaux.

Les plates-formes auront un rôle de plus en plus central à jouer en matière de mutualisation, d'animation de réseaux, de partage des bonnes pratiques et de formation. Elles développent aujourd'hui leur expertise dans le traitement de l'impact sur les ressources humaines des réformes en cours. Au croisement des logiques de gestion transversale (niveau interministériel) et verticale (niveau ministériel), sans toutefois se substituer au réseau de pilotage et de gestion des RH des ministères, ces équipes pluridisciplinaires constituent un dispositif pérenne de modernisation de la GRH et un gage supplémentaire de réussite et de facilitation de la réforme de l'Etat.

La feuille de route 2011 s'est attachée à prendre en compte ces évolutions auxquelles la DGAFP associera très étroitement les préfets de région et les SGAR.

Elle formalise les priorités de l'année en cours en s'appuyant sur les enseignements de cette première année d'exercice, mettant en place les ajustements nécessaires et valorisant les atouts de ces structures innovantes.

J'ai le sentiment, qu'un peu plus d'un an après leur installation, les plates-formes ont trouvé leur place dans un contexte marqué par de très fortes évolutions de l'organisation des services de l'Etat dans les régions et départements.

Cette place se situe clairement en appui des services pour les aider à relever le défi de la rénovation de notre gestion des ressources humaines et aux côtés des agents pour les accompagner dans leur parcours professionnel.

Je sais pouvoir compter sur la mobilisation des équipes pour poursuivre les actions engagées et contribuer ainsi à renforcer la qualité de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Jean-François VERDIER
Directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Sommaire

Avant-propos	p 02
Tableau du partage des rôles entre les plates-formes et les ministères	p 05
1. La dynamisation du marché de l'emploi public local et la professionnalisation des acteurs RH	p 07
1.1. Le déploiement des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP)	p 08
1.2. La mise en place et l'animation des réseaux, le partage de bonnes pratiques (espaces collaboratifs et séminaires)	p 10
2. L'accompagnement des parcours professionnels et des mobilités : les conseillers chargés de la gestion prévisionnelle - mobilité et carrière (GPMC)	p 19
3. L'enrichissement de l'offre de formation interministérielle	p 33
4. Un réseau action sociale et environnement professionnel hétérogène qui se structure grâce à l'action des conseillers (CASEP)	p 45
5. L'appui aux services	p 57
Annexes	p 61
• Feuille de route 2011 des plates-formes	p 61
• Liste et coordonnées des plates-formes	p 63

Rappel du partage des rôles entre les plates-formes RH et les ministères

DOMAINE D'INTERVENTION / ACTIVITÉS		Ministères	Services déconcentrés et opérateurs	Plates-formes RH	Plates-formes RH, à la demande
GPRH	GPRH ministérielle et GPRH opérationnelle	●	●		
	GPRH interministérielle locale (sous l'égide du « conseil d'administration » : cartographie, repérage des problématiques locales communes, identification des besoins émergents, soutien à l'élaboration de plans de GRH interministérielle départementale)			●	
MOBILITE- PARCOURS PROFESSIONNELS	Mutations, détachements	●	●		
	Entretiens de carrière	●	●		●
	Bilan de compétences	●	●		●
	Animation du réseau des correspondants RH (formations, rencontres, séminaires, diffusion de bonnes pratiques)			●	
	Recherche de partenariats avec la FPT et la FPH	●	●	●	
	Animation et gestion de la bourse régionale interministérielle des emplois			●	
	Veille sur la situation du marché de l'emploi			●	
FORMATION	Elaboration d'un plan de formation ministérielle	●			
	Mise en œuvre des formations ministérielles	●	●		
	Mise en œuvre des formations interministérielles ou interservices		●		●
	Animation du réseau local des responsables de formation			●	
	Elaboration d'un plan local de formation interministérielle			●	
RECRUTEMENT	Organisation des concours	●	●		●
	Recrutement de vacataires		●		●
	Recrutement de contractuels (handicapés, catégorie C sans concours, autres)		●		●
	Recrutement sous régime « PACTE »		●		●
ACTION SOCIALE	Gestion de l'action sociale ministérielle	●			
	Accueil des nouveaux arrivants		●		●
	Relations avec la SRIAS			●	
	Animation du réseau local des responsables de l'action sociale			●	
	Recueil et diffusion de bonnes pratiques			●	
	Mutualisations				●
HYGIENE- SECURITE- MEDECINE PREVENTION	Actes de gestion en la matière et gestion des réseaux	●			
	Mutualisation du réseau de médecine de prévention				●
	Mutualisation du réseau des assistantes sociales				●
	Animation du réseau interministériel des ACMO			●	



**1 - La dynamisation
du marché de l'emploi
public local et
la professionnalisation
des acteurs RH**



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

En complément à la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP), et à la suite de la circulaire du Premier ministre du 27 février 2009 relative à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation de l'administration départementale de l'Etat, les PFRH ont développé, chacune, une bourse régionale interministérielle de l'emploi public (BRIEP). Ces bourses régionales sont quelquefois venues remplacer des sites régionaux antérieurs.

Le positionnement des plates-formes, à la fois interministériel et régional, et le fait qu'elles disposent d'une bourse d'emploi sur laquelle les publications de postes sont gratuites, leur permet de mettre à disposition sur leur site les offres d'emploi au niveau local, en premier lieu pour la fonction publique de l'Etat mais aussi, grâce à l'important travail de terrain réalisé, celles des établissements publics, de la fonction publique territoriale (FPT) et de la fonction publique hospitalière (FPH). Des plates-formes ont par ailleurs conclu des conventions avec les antennes régionales de la FPT et de la FPH.

En 2010, ce sont ainsi près de 4 000 offres de postes qui ont été mises en ligne sur l'ensemble du territoire par les plates-formes et qui viennent s'ajouter aux offres disponibles sur le site national. Ce nombre est destiné à augmenter, les plates-formes étant de mieux en mieux identifiées par leurs partenaires.

Outre l'aspect quantitatif, les plates-formes réalisent un travail qualitatif important en vérifiant notamment que les offres publiées correspondent bien à une ouverture à l'interministérialité. Ainsi, avant même la diffusion de la doctrine de publication des postes diffusée par la DGAFF le 19 février 2011, plusieurs plates-formes avaient produit en 2010 des chartes d'utilisation de la BRIEP précisant ce point.

La publication des postes sur les BRIEP permet également d'assurer un meilleur suivi des mobilités interministérielles : le point régulier fait avec les gestionnaires ministériels sur la validité des offres permet d'identifier les mobilités effectives mais aussi les freins subsistant pour concrétiser tel ou tel autre mouvement, initialement identifié comme possible.

Duplications de la BIEP, les BRIEP sont cependant autonomes, ce qui entraîne certaines conséquences :

- les bases n'étant pas interconnectées, la BIEP et les BRIEP ne s'enrichissent pas mutuellement de manière automatique. La publication d'une offre sur plusieurs sites nécessite autant d'opérations de saisies que de sites ;
- les applications étant indépendantes, les évolutions ou corrections apportées à l'une d'entre elles ne profitent pas à l'ensemble, sauf à dupliquer l'opération sur chaque site ;
- chaque plate-forme étant administratrice de son site, elle lui a impulsé une identité propre, à la fois par souci d'identification et de visibilité, mais aussi par réel besoin de communiquer et de valoriser les actions menées. Les espaces informatifs présents dans les applications BRIEP sous forme d'onglets font donc l'objet d'adaptations selon les sujets que chaque plate-forme veut y développer.

En conclusion, les plates-formes ont parfaitement investi leur rôle de pilote de la bourse régionale interministérielle d'emploi, augmentant, par leur action, la richesse et la visibilité de l'offre d'emploi locale et s'attachant par ailleurs à tirer le meilleur parti de leur site pour valoriser leur structure et les actions développées, y compris hors du champ de l'emploi.

→ Une illustration en région

> Région Centre : formation à l'utilisation de la BRIEP

A la suite des **six formations à l'utilisation de la BRIEP** réalisées en juin 2010 par la plate-forme RH à l'intention des préfetures, des directions régionales et des directions départementales interministérielles, les services recruteurs peuvent publier directement leurs offres d'emploi. Les responsables RH, accompagnés de leur(s) collaborateur(s), ont suivi cette formation pour s'approprier le nouvel outil de diffusion des offres d'emploi. Ces séances ont aussi été des moments d'échanges de bonnes pratiques, marqués par l'interactivité dans les travaux informatiques. L'administrateur de la BRIEP intervient dans l'animation et le pilotage global du site internet.

BRIEP ³	Nombre de postes publiés
Alsace	112
Aquitaine	229
Auvergne	110
Bourgogne	64
Bretagne	287
Centre	220
Champagne-Ardenne	118
Corse	49
Franche Comté	61
Ile-de-France	620
Languedoc-Roussillon	81
Limousin	152
Lorraine	116
Midi-Pyrénées	97
Nord-Pas-de-Calais	125
Basse-Normandie	102
Haute-Normandie	100
Pays-de-la-Loire	183
Picardie	186
Poitou-Charentes	483
Provence-Alpes-Côte d'Azur	264
Rhône-Alpes	159
Total	3918

3 - Les bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) ont été mises en place tout au long du premier semestre 2010. L'arrivée de cet outil a permis aux plates-formes de toucher et de sensibiliser un grand nombre de services en région. La mise en place de chartes de publication a largement contribué à une harmonisation pour les services et les agents en recherche de postes. La réelle ouverture des postes publiés à des mobilités interministérielles reste un point de vigilance important pour asseoir la dynamique de mobilité sur cet outil.



1.2 La mise en place et l'animation des réseaux, le partage de bonnes pratiques (espaces collaboratifs et séminaires)

Les plates-formes ont mis en place, au fil de la prise de fonctions des conseillers concernés, les réseaux d'acteurs RH permettant de mettre en commun les informations et les actions destinées à mieux adapter l'offre RH aux besoins des services et aux aspirations des agents. La constitution, la mise en place et les réunions des réseaux ont permis d'identifier les problématiques propres à chacun d'eux et d'impulser une véritable dynamique d'interministérialité. Lieux d'échanges, d'enrichissement par la connaissance de la pratique des autres, elles ont permis de répondre à certaines interrogations sur les réformes en cours, de travailler sur des thèmes communs en partenariat, de nouer des contacts entre les agents d'origine ministérielle différente, de mettre en place des formations et d'organiser des cycles d'échanges professionnels en s'appuyant sur des ressources internes.

De son côté, la DGAFP a proposé deux sessions de formation à l'animation de réseaux, à l'intention des directeurs de plates-formes et des conseillers « gestion prévisionnelle et mobilité-carrière ».

Si le réseau des responsables régionaux de la formation préexistait à la mise en place des plates-formes, les autres réseaux d'experts ont tous été formellement constitués grâce à l'action des plates-formes. Dans le domaine de l'action sociale, elles ont dû faire face à une situation spécifique, liée à la diversité des thèmes abordés et des interlocuteurs concernés. Il est dès lors possible de parler de plusieurs réseaux infra, animés par les conseillers à l'action sociale et à l'environnement professionnel (assistants de services sociaux, médecine de prévention, SRIAS, restauration, hygiène et sécurité, etc.).

Pour ce qui relève du réseau des conseillers en mobilité-carrière, la fonction n'est pas encore déployée dans tous les services ministériels et, là où elle existe, elle est rarement assumée à temps plein. Ce sont donc le plus souvent les responsables RH qui participent aux réunions du tout nouveau réseau des CMC.

A ce jour, tous les réseaux ont été constitués et se réunissent régulièrement. En complément de ces moments d'échanges formalisés, la mise en place d'espaces collaboratifs dédiés, la diffusion de lettres d'information ou l'organisation de séminaires viennent compléter les voies de professionnalisation et de mutualisation des bonnes pratiques, contribuant ainsi au développement de partenariats et, plus globalement, à la création d'un véritable marché de l'emploi public local et à la professionnalisation de la fonction RH.

➔ **Voici quelques illustrations d'actions conduites dans ces différents domaines (l'ensemble des plates-formes les ayant mises en œuvre dans chacune de leurs régions, selon des modalités adaptées au contexte local)**

> Bretagne : la réalisation d'espaces collaboratifs

Dès la première réunion des correspondants RH, la PFRH avait proposé la mise en ligne d'informations par le biais de la création d'espaces collaboratifs.

Dans l'attente de la mise en place d'espaces nationaux qui pourraient être ouverts à nos réseaux régionaux, nous avons exploré d'autres pistes (site de la Préfecture, SIT), sans

cependant trouver une entrée satisfaisante qui pourrait permettre à l'ensemble des services de l'Etat, et notamment aux établissements publics, d'y accéder facilement. Un travail de recherche sur les outils d'accès libre et gratuit sur internet a été réalisé par la chargée de la communication et de la logistique. Les espaces collaboratifs « formation interministérielle », « conseil en mobilité et carrière » et « action sociale » sont accessibles par le biais d'une adresse internet et sécurisés par un mot de passe que nous donnons aux participants au réseau concerné.

Ces espaces doivent permettre :

- d'accéder rapidement et de façon dématérialisée à des outils partagés : modèles de documents, annuaires de personnes ressources... ;
- de trouver les informations locales : générales et thématiques, veille réglementaire, comptes rendus de rencontres ou de réunions ;
- de diffuser les informations transmises par la DGAFP ;
- d'échanger sur les bonnes pratiques et de capitaliser des expériences locales ;
- de faire remonter les besoins (formation, information).

Sur chaque site, il existe une page d'accueil avec des « brèves », un espace de téléchargement de fichiers, un espace de notes, la possibilité de mettre un agenda et l'annuaire du réseau. La mise en place d'un forum est possible, mais ce service est payant. Il nous a semblé raisonnable de tester d'abord l'utilisation des espaces avant de les installer. Une liste de diffusion peut être importée, ce qui permet de donner par méf une alerte lors du dépôt de tout nouveau document sur le site. Il reste maintenant à les faire connaître et à les faire vivre. C'est l'objectif de l'année 2011.

Quelques exemples du site :



> Alsace : la constitution et la professionnalisation d'un réseau de contrôleurs de gestion

Compte-tenu des importants bouleversements du fonctionnement des services administratifs (fusion de services, diversité de cultures administratives, réductions des effectifs, importance de l'aide au pilotage...) et de la forte demande de formations des agents nouvellement affectés sur la mission de contrôle de gestion dans le cadre de la RéATE, il paraissait important d'identifier le rôle du contrôleur et les enjeux d'un contrôle de gestion ; Cette exigence s'avère particulièrement nécessaire au regard des ressources humaines. Il s'agissait aussi et surtout de fournir aux agents occupant ces fonctions un lieu d'échanges et une méthodologie pour l'élaboration d'outils pertinents.

La plate-forme a répondu à cette attente : le réseau des contrôleurs de gestion a été constitué pour leur permettre de trouver un lieu de partage d'outils pertinents comme de bonnes pratiques.

Une formation « sur-mesure » construite avec eux et répondant concrètement à leurs besoins et attentes a été organisée en trois modules en fin d'année 2010, le dernier jour étant consacré à l'appropriation et aux premiers retours d'expériences sur les méthodes et les outils proposés. La démarche, de même que la formation, ont recueilli la satisfaction des participants qui constituent désormais un véritable réseau suivi et animé par la conseillère mobilité-carrière de la plate-forme. Cette formation a permis de délivrer des enseignements directement opérationnels et transférables par les agents dans leur pratique professionnelle.

Fort d'une première expérience de formation-action à destination des conseillers formation début 2010 et de cette expérience concernant les contrôleurs de gestion, la plate-forme souhaite démultiplier la démarche. D'ores et déjà, le conseiller formation travaille avec la conseillère mobilité-carrière sur un projet de formation-action sur la GPRH et avec la CASEP sur un projet à destination du réseau des ACMO ainsi que sur un projet pour le réseau des conseillers formation ministériels.

Cette initiative illustre le rôle majeur de la PFRH dans la professionnalisation d'agents exerçant, le plus souvent seul dans le service, un métier pointu et en constante évolution.

> Lorraine : promotion de l'emploi public

Un salon est organisé annuellement par le Conseil régional de Lorraine autour des problématiques de l'emploi. La plate-forme RH de Lorraine s'est rapprochée du Conseil régional pour participer à cette manifestation intitulée «Village de la formation, des métiers et de l'emploi» et organisée en octobre au salon des expositions de Nancy. Un stand, tenu par les membres de l'équipe de la plate-forme, a permis de recevoir du public, de diffuser de la documentation et d'informer sur les métiers et les modalités d'accès à la fonction publique de l'État. Le public était essentiellement constitué d'étudiants et de demandeurs d'emplois, mais aussi de quelques fonctionnaires souhaitant se reconverter. Ils ont pu trouver écoute et conseil auprès du CMC.

- 350 visiteurs ont été reçus sur ce stand pendant ces deux jours ;
- Communication sur les recrutements de l'Etat, la diversification des métiers ;
- Promotion du site internet SCORE consacré aux concours de la fonction publique et des IRA ;
- La PFRH participera à l'édition 2011 de cette manifestation.
- Centre : la priorité à l'appréhension globale du rôle de la PFRH

Le poste de CMC de la PFRH n'a été pourvu qu'en avril 2010. De ce fait, la présentation générale ainsi que la démarche de cartographie ont été décalées par rapport aux avancées faites dans les autres régions.

Dès lors, il a été décidé de réexaminer le développement de l'insertion de la PFRH dans la région.

L'orientation retenue a été de mettre l'accent sur une présentation globale de la plate-forme (déplacements conjoints en DDI, en préfecture ou en DR), sur une information généralisée (sortie d'une lettre diffusée notamment par électronique) et sur la priorisation de la globalisation des actions de la plate-forme (élaboration du plan de GPRH avant la cartographie).

1- Présentation globale de la plate-forme

- Déplacements conjoints

Plutôt que de faire une présentation très générale devant un grand rassemblement de responsables, il a été décidé de se déplacer dans les six départements pour développer un contact direct avec les préfectures et DDI. De la même manière, dans le département chef-lieu, la prise de contact s'est faite par un déplacement dans les structures. Cette initiative a permis de mettre les services en situation d'évoquer leurs problématiques propres. Elle a ainsi démontré que les interventions de la plate-forme s'inscrivaient toutes dans une même logique globale, et non comme une juxtaposition d'actions sur des volets sectorisés.

- Forum

La plate-forme a organisé, à destination de l'ensemble des responsables des services déconcentrés de la région, un forum, ouvert par le préfet de région, sur le thème : « Gestion des ressources humaines de l'État en région Centre : actualité et perspectives ».

La matinée était consacrée à trois interventions :

- informations sur la GPRH opérationnelle et interministérielle (DGAFP) ;
- les troubles musculo-squelettiques liés au stress (ARACT⁴) ;
- intégration du handicap dans la fonction publique (FIPHFP⁵).

L'après-midi était organisée autour d'ateliers thématiques sur les trois volets d'intervention de la plate-forme

- application de l'accord santé-sécurité au travail autour de la rédaction du Document unique ;
- le rôle et le positionnement du responsable de formation dans le parcours de gestion des compétences des agents ;
- méthodologie pour la mise en œuvre de la GPRH.

Ce découpage a permis à tous les participants (directeurs, secrétaires généraux, responsables thématiques RH, formation, ACMO...) de prendre conscience de l'interaction de tous les volets de la PFRH.

2- Information généralisée

La PFRH, à l'instar de l'optique choisie pour le forum et les déplacements, a axé les informations de la « Lettre de la PFRH de la région Centre » sur les trois volets d'intervention. Le principe était toujours de démontrer l'imbrication de ces champs d'action entre eux, et par là même, la nécessité que tous les intervenants sur ces thématiques travaillent de concert.

4 - Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

5 - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

3- Priorisation de la globalisation des actions

Des contacts individualisés de proximité avec les services et des observations recueillies lors du forum, il en est ressorti que les services avaient bien intégré l'idée d'initiative globale sur la GPRH. Comme, par ailleurs, le projet de mise en place de cartographie soulevait des interrogations, tant sur le plan des moyens que sur celui de sa finalité, il a été décidé de capitaliser sur l'accord des services sur un certain nombre de principes généraux concernant la GPRH.

Il en est ressorti qu'il était souhaitable, plutôt que de partir d'une cartographie pour élaborer un plan d'actions, d'établir des orientations et des axes dont il pouvait être dégagé des actions constitutives du « plan d'actions 2011 ». Cette démarche permettait d'intégrer, alors, la cartographie comme élément fondamental du plan, lui donnant du sens et, partant, autorisant une acceptation de la cartographie et des orientations, largement facilitée.

Si des difficultés ponctuelles n'ont pas permis l'adoption du plan interministériel régional de GPRH dans l'année 2010, celle-ci a été programmée pour le début 2011 (N. B. : adopté par le CAR d'avril).

Au total, il semble que l'approche partant d'une stratégie nécessitant que l'on sollicite les services pour des actions, a été plus payante que de déterminer des actions à mettre en œuvre pour structurer une stratégie. Et cette approche a été favorisée par la priorité donnée à l'appréhension globale du rôle de la PFRH et intégrée par l'ensemble des services.

> Poitou-Charentes : le comité des secrétaires généraux des DDI

Ce comité est né d'une réunion de présentation de la PFRH aux secrétaires généraux des dix directions départementales interministérielles de la région. L'immédiateté des échanges et des informations ont conduit les participants à souhaiter que ce type de rencontre soit renouvelé de manière régulière, selon un rythme de trois rencontres par an.

Cette démarche est le reflet de la légitimité reconnue à la PFRH pour piloter des actions de partages de pratiques et d'échanges entre cadres exerçant des fonctions de responsabilité au sein des DDI en matière RH.

> Nord-Pas-de-Calais : les rendez-vous RH

Initiative conjointe plate-forme-IRA, ce nouveau moment d'échanges dédié aux pratiques de la GRH est proposé aux responsables RH et au management des services, en prolongement des journées de l'Ecole de la GRH organisées par l'IRA. C'est aussi un complément aux réunions de réseaux régulières organisées par la plate-forme.

Le concept est fortement apprécié. Il permet de fidéliser un public par un traitement de qualité des questions RH sans empêcher d'autres activités sur la journée puisque le format 11h30-14h inclut un temps de déjeuner partagé. La première édition a été consacrée à l'actualité des dispositifs mobilité dans la fonction publique, un an après la loi d'août 2009. La deuxième a abordé les nouvelles dispositions concernant les retraites.

> Languedoc-Roussillon : adaptation du COREFI à la nouvelle organisation des services déconcentrés et au cadre de la mutualisation de la fonction RH

Le Comité régional pour la formation interministérielle (COREFI) a été recomposé et restreint afin de prendre en compte les effets de la RéATE sur la nouvelle organisation des services de l'Etat en région, tant en termes de responsabilités des services que concernant

les effectifs assurant la gestion de la formation professionnelle des agents.

De ce fait le COREFI voit le nombre de ses membres ramené à un représentant pour chaque service (MIOMCTI ; cinq directions régionales ; treize directions départementales interministérielles ; l'IRA et le CVRH ; les autres ministères en région (Rectorat, Défense, Justice)

Des sous-groupes ont été mis en place pour travailler dans un format encore plus resserré sur l'ingénierie pédagogique commune et l'ouverture de stages à l'interministériel.

Dans le courant du second semestre 2010, le COREFI s'est réuni à deux reprises en groupe complet et restreint (DR et MIOCTI) pour préparer l'enquête dématérialisée (croisement des besoins) et la mutualisation de l'offre de formation. Les travaux engagés se sont poursuivis au premier trimestre 2011.

> Champagne-Ardenne : mise en place d'une veille documentaire

Les textes, articles ou documents concernant le domaine RH sont communiqués, au fur et à mesure de leur parution, aux réseaux RH et CMC, ainsi qu'aux secrétaires généraux de chaque direction périmètre et hors périmètre préfet de région. Une fiche technique accompagne les décrets ou circulaires impactant la fonction RH.

> Lorraine : accompagnement des DDI (réseau SG)

Objectifs :

- constituer un réseau des SG de DDI en respectant le pilotage départemental ;
- élaborer une animation construite sur les demandes, les besoins précis des SG ;
- accompagner les DDI (appui et conseil).

Contexte et déroulement :

En réponse à une demande d'aide technique d'une DDI et d'une proposition de démarche partagée avec les autres directions pour élaborer le règlement intérieur de sa structure, la PFRH a proposé d'animer un groupe de travail aux SG des dix DDI de Lorraine.

Après s'être entendu sur le périmètre du produit livrable, à savoir un document «boîte à outils» servant de base à chacun pour élaborer son propre règlement intérieur en fonction de son contexte local (organisation, dialogue social, ...), le groupe s'est réuni à trois reprises. Il a été défini que la PFRH assurait la synthèse des contributions individuelles, apportait un rôle d'appui et de soutien sur les questions qui nécessitaient une recherche approfondie, et portait l'animation du groupe.

Résultats :

- le document «boîte à outils» a été finalisé fin décembre ;
- un réel échange de pratiques apparaît en respectant les spécificités des environnements des SG ;
- le groupe a souhaité pérenniser ce type et le mode de fonctionnement de ces rencontres en 2011 sur la base d'une réunion par trimestre sur les sujets d'actualité.

> Aquitaine : partenariat avec l'ACSE et le dispositif ESPERE pour la conception de la conférence sur la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique d'Etat

Le 2 décembre 2008, le ministre en charge de la fonction publique et le président de la HALDE ont signé une charte de la promotion de l'égalité dans la fonction publique. La charte vise principalement les services des ressources humaines. Ils doivent mener des actions propres à promouvoir l'égalité tant au niveau des recrutements, que dans le suivi de la carrière des agents et dans leur formation. C'est dans ce contexte que la DGAFP a inscrit ces principes dans les orientations de formation tout au long de la vie 2010.

Afin de traduire en actions cette charte, la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines a organisé le 2 décembre 2010, date anniversaire de la signature de la charte, une journée de conférence sur ce thème en partenariat avec l'ACSE⁷ et le dispositif ESPERE.

La finalité de la journée était de faire connaître les dispositifs et les acteurs de promotion de l'égalité au sein de la fonction publique en Aquitaine.

Les services de l'Etat de l'Aquitaine ont répondu en nombre à l'annonce de cette journée dont l'ouverture a été placée sous le haut patronage du préfet de la région Aquitaine et du recteur d'académie. Parmi les services participants se trouvaient la DRFiP, les DDCS, la DRJSCS, les directions du ministère de la Justice, l'Education nationale, etc.

Le matin, Niky BEQUET, sociologue à l'ISCRAS⁸ de Montpellier a démontré, dans son intervention, que les processus de discriminations ont une source historique qui imprègne fortement les représentations que chacun a sur l'autre qu'il soit collègue ou usager. Son exposé a eu un fort écho dans le public et a suscité un débat nourri sur les représentations identitaires.

L'après-midi, les différents acteurs de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations (DDCS, délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, le dispositif ESPERE, DIRECCTE, Rectorat) ont apporté leur témoignage afin de montrer que la promotion de l'égalité était une réalité en Aquitaine.

Le partenariat avec l'ACSE et le dispositif ESPERE avait permis de définir le contenu de l'action, les acteurs à solliciter et de construire une journée riche et cohérente. Ce partenariat s'inscrit dans la durée puisque l'ACSE communique ses actions les plus marquantes à la plate-forme afin de les porter à la connaissance de tous les services. Le dispositif ESPERE est devenu l'un des partenaires de formation de la plate-forme afin de déployer des actions sur le thème de la lutte contre les discriminations.

> Midi-Pyrénées : « gestion » de la formation sur site internet

L'espace internet dédié à la formation interministérielle a été ouvert le 1^{er} avril 2010.

Au 31 décembre 2010, plus de 16 000 connexions ont été recensées.

Ce site est à la fois un outil de communication sur l'offre interministérielle de formation de la plate-forme et un espace ressource. Il propose, entre autres services, une veille juridique et documentaire, utile tant aux responsables de formation qu'aux agents.

Pour une partie, il est en accès libre, pour l'autre son accès est réservé. Cette dernière, à l'usage des seuls responsables de formation, leur permet de retrouver de nombreux documents en version numérique (convocations, attestations de présence...). C'est donc une complète dématérialisation du volet administratif que propose le site. En outre, les demandes de préinscription alimentent une base de données, ce qui permet de réaliser des études statistiques selon différents critères (type de formation demandé, catégorie des demandeurs, origine administrative des stagiaires ...).

Cet espace, en cours d'évolution, permettra de répondre plus efficacement en matière de gestion administrative à une augmentation significative des demandes de formation. De plus, un système d'alerte permettra, aux personnes préalablement inscrites, de recevoir un message signalant toute nouvelle offre de formation mise en ligne. A très court terme, cet espace sera élargi à l'ensemble des missions de la plate-forme.

> Basse-Normandie : création d'un forum inter-fonctions publiques

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), un certain nombre d'acteurs des trois fonctions publiques ont souhaité échanger autour de problématiques liées aux évolutions ou restructurations au sein du paysage administratif.

Un partenariat s'est donc constitué avec l'Etat (PFRH), la ville de Caen, le Centre national de la fonction publique territoriale, la Fédération hospitalière de France, le Forum pour la gestion des villes et des collectivités territoriales et La Poste.

Plusieurs thématiques ont été abordées lors de séminaires : « le bien être au travail », « la GRH contribue-t-elle à la stratégie de la collectivité ? », « la fonction RH dans un contexte de changement : s'adapter ou résister ? ».

Ces rencontres permettent non seulement d'avoir une présentation d'expériences vécues auprès de différentes structures mais aussi d'échanger entre DRH. La PFRH a ainsi pu développer des partenariats, notamment sur la connaissance des emplois disponibles en région Basse-Normandie, soit une insertion de six fiches de poste sur la BRIEP.

Cette action témoigne de la place déterminante que peut avoir une PFRH dans la mobilisation des employeurs publics au niveau du bassin d'emploi.

> Provence-Alpes-Côte-d'Azur : la lettre d'information

Premier vecteur de promotion de politiques interministérielles et de communication sur les travaux menés, la lettre de la plate-forme est un outil d'information des correspondants sur l'actualité des dossiers et réformes en cours qui méritent une attention particulière au niveau interministériel.

Elle permet de mieux faire connaître ses champs d'intervention, et d'asseoir son image dans le paysage administratif. A destination de l'ensemble des chefs de service et acteurs RH du secteur public, elle permet de démultiplier l'information et de mettre en avant des acteurs et politiques innovantes.

> Rhône-Alpes : séminaire de l'encadrement dirigeant de l'Etat

Pour répondre à la volonté du préfet de région de rassembler son encadrement et de le faire réfléchir sur des thématiques fondamentales dans le cadre de la réforme de l'Etat (valeurs et culture des agents de la fonction publique de l'Etat, articulation entre niveaux régional et départemental, adéquation moyens/missions), un séminaire a été organisé à destination des cadres dirigeants, sur le principe de l'alternance entre travaux en tables rondes et séances plénières.

7 - Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances
8 - Institut social et coopératif de recherche appliquée

L'équipe de la plate-forme RH a été chargée d'encadrer et d'animer le séminaire (pas d'animateur extérieur) :

- en amont, élaboration d'un guide méthodologique pour l'animation des tables rondes et des travaux en ateliers ;
- 140 personnes réunies le 14 septembre ;
- grande satisfaction exprimée par le commanditaire (préfet de région) et les participants ;
- élaboration d'un recueil des actes du séminaire et diffusion aux participants.

> **Limousin : Forum de l'emploi public**

Le 18 novembre 2010, a eu lieu la 7^{ème} édition du Forum de l'emploi public dans les locaux de la faculté de droit et de sciences économiques à Limoges. L'objectif de cette manifestation était de présenter les différents métiers de la sphère publique et de faire la promotion de la mobilité au sein de la fonction publique.

Dans ce cadre, la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines a été sollicitée par les organisateurs pour intervenir au cours d'une conférence sur l'accès à la fonction publique en direction d'un public d'étudiants. Elle a également participé à l'atelier « recrutement » dont l'objectif était de préparer un large public (étudiants ou fonctionnaires déjà en poste) aux différentes techniques de recrutement (curriculum vitae, lettre de motivation, entretiens professionnels...) ainsi qu'à l'atelier « mobilité », plus spécifiquement tourné vers les agents publics, dans le cadre de la construction de la carrière des agents. Elle a présenté les enjeux et les outils de la mobilité a évoqué les démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).



2 - L'accompagnement des parcours professionnels et des mobilités : les conseillers chargés de la gestion prévisionnelle et du conseil en mobilité-carrière (GPMC)

A l'origine, la vocation du conseiller mobilité-carrière (CMC) au sein des PFRH était d'assurer le déploiement, dans la région, du dispositif d'entretien de mobilité-carrière tel que préconisé dans le guide méthodologique de la DGAFP⁹. Très rapidement, la réforme de l'administration territoriale avançant, le rôle de plus en plus attendu des PFRH a été d'appuyer les chefs de service dans les projets de réorganisation et d'aider les agents à trouver des solutions de mobilité interministérielle dans le bassin d'emploi local.

De fait, le CMC a vu ses activités centrées sur :

- la conception et l'alimentation de la bourse régionale interministérielle de l'emploi public, en lien avec l'agent chargé des actions de communication et de logistique ;
- la mise en place, en appui du directeur de la PFRH, de la démarche de gestion prévisionnelle au niveau régional avec, notamment l'organisation des ateliers-passerelles, (recherche de correspondances entre les emplois ministériels) le recueil de données statistiques sur la mobilité et les freins à la mobilité et l'élaboration de la cartographie des RH ;
- la conduite d'entretiens individuels, pour certains en subsidiarité, pour d'autres de manière plus développée lorsque l'offre ministérielle était plus rare.

La particularité de ces fonctions, à la différence du conseiller à la formation interministérielle, est l'absence totale de « précédent » :

- l'emploi de CMC était en cours de mise en place dans les administrations centrales, seuls deux ou trois ministères avaient structuré leur dispositif et le réseau national interministériel CMC démarrait juste ;
- la prestation elle-même de conseil personnalisé n'était qu'au début du processus de professionnalisation ;
- en région et fortiori en département, la fonction de CMC n'était pas identifiée et reste encore effacée ;
- même si le besoin d'appui aux personnes est incontestable, la priorité apportée sur les agents appartenant à des établissements ou des services restructurés ou fermés et la recherche de réaffectations possibles localement dans d'autres administrations ou structures ;
- les moyens d'action et le cadre d'action ne reposaient, dans un premier temps, que sur les indications de la DGAFP et très peu sur un relais régional des services déconcentrés.

Aujourd'hui, le champ d'activité se précise et s'harmonise. La fiche d'emploi du CMC a été revue pour correspondre davantage à la réalité des missions exercées. Sa dénomination a même été modifiée pour refléter cette réalité, le « CMC » est devenu le « GPMC », le conseiller gestion prévisionnelle-mobilité-carrière.

Après 18 mois de « rythme de croisière », la plus-value de cet emploi est réelle. Ainsi, l'action des GPMC a été jugée suffisamment crédible pour permettre d'engager une démarche de partenariat avec la signature de trois conventions-cadre entre la DGAFP et le ministère chargé de l'Agriculture, le ministère chargé de l'Ecologie et celui de la Défense dans les domaines de la formation et de la mobilité.

A l'échelon régional, l'action des GPMC a impulsé l'interministérialité en GRH, dans les volets les plus sensibles et les plus complexes que sont le recrutement et la mobilité. C'est dans ces domaines que se manifeste la diversité des pratiques de gestion, elles-mêmes reflet de cultures professionnelles différentes.

Le positionnement des PFRH auprès des SGAR les a légitimées en tant que pilotes de l'animation interministérielle, même si les résistances sont parfois encore vivaces.

La nécessité d'un pilotage régional pour la GPRH et d'un acteur de synthèse - au moins un référent - est évidente lorsque l'on constate la multiplicité des interlocuteurs des GPMC : les services des cinq ministères concernés par la RéATE mais bien au-delà, le ministère de la Défense, l'Education nationale, la fonction publique territoriale (FPT), des établissements publics, voire Pôle emploi.

La PFRH (GPMC) constitue le point d'ancrage de la GPRH interministérielle locale. Les travaux menés font apparaître aux administrations centrales la nécessité de fiabiliser leur propre démarche de GPRH ministérielle (dans les processus, les outils et les circuits d'information).

Des difficultés subsistent

Les marges de manœuvre des GPMC ne sont pas partout identiques. Plusieurs paramètres interfèrent dans la dynamique qu'ils voudraient porter :

- pour animer un réseau, celui-ci doit d'abord exister. La fonction de CMC et de chargé de GPRH n'est pas très organisée au niveau des départements et des régions. Des ministères demandent, par circulaire, la nomination d'un CMC dans les services mais, faute de moyens ou de sensibilité à la question, les chefs de service ont parfois été appelés à nommer le responsable RH ou un agent à qui on ajoute cette « casquette » ;
- les outils et les données dont les GPMC ont besoin ne sont pas toujours disponibles ou sont si disparates que le travail de fiabilisation est lourd ;
- les services ont du mal à donner les informations demandées par les PFRH parce qu'ils ne les détiennent pas eux-mêmes (question de la qualité du dialogue de gestion ministériel, de l'efficacité des outils et de la communication interne) ;
- l'interministérialité locale, par la proximité des hommes et la nécessaire solidarité pour apporter des réponses adaptées, est un mode de relation traditionnel entre les services (ex : formation, politiques publiques...). En revanche, cela devient plus compliqué lorsque les actions touchent les moyens et les effectifs. La verticalité demeure un réflexe et le cadre juridique le favorise (fonctionnement en mode LOLF, centralisation de la GRH ...) ;
- une enquête-express a été réalisée en novembre 2010 concernant l'activité des CMC. Il en ressort d'assez fortes disparités dans la nature des activités dominantes : pour quelques-uns l'activité majeure est la conduite d'entretiens, pour d'autres, c'est le volet mobilité-GPRH qui est primordial. Certains ont une activité d'animation de réseaux importante, pour d'autres, elle demeure limitée.

⁹ - Guide du conseiller en mobilité-carrière : http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/guide_brochure_mobilite_carriere_.pdf

GPRH	RESEAU CORRESPONDANTS RH				PLAN						COMITÉ DE SUIVI RH ou PRE ou CAR	
	RESEAU CORRESPONDANTS RH				PHASE 1			PHASE 2	PHASE 3	PHASE 4		
	existence oui/non	nbre de réunions plénières	autres modalités d'animation	carto effectifs oui/non (quantitatif)	périmètre oui/non/partiel 1 ^{er} cercle	plus large	carto emplois oui/non (par métier)	périmètre oui/non/partiel 1 ^{er} cercle plus large	connaissance mvts naturels oui/non/partiel	connaissance évolution missions oui/non/partiel	identification des mobilités interministérielles oui/non/partiel	oui/non
Alsace	oui	3	GT bilatérale	oui	oui	non	oui	non	partiel	non	non	oui
Aquitaine	oui	3	bilatérale	oui	oui	non	oui	non	oui	partiel	partiel	oui
Auvergne	oui	2	bilatérale	oui	oui	non	oui	non	non	non	non	oui
Bourgogne	oui	4	GT bilatérale	oui	partiel	oui	oui	partiel	partiel	partiel	partiel	oui
Bretagne	oui	1	autre	non	oui	non	oui	non	partiel	non	non	non
Centre	oui	2	Outil d'information bilatérale	oui	partiel	oui	oui	partiel	non	partiel	partiel	non
Champagne-Ardenne	oui	2	bilatérale	oui	oui	non	oui	non	oui	partiel	non	oui
Corse	oui	1	Outils d'information bilatérale	oui	oui	non	oui	non	partiel	non	partiel	oui
Franche Comté	oui	3	Bilatérale autre	oui	oui	non	oui	non	partiel	partiel	partiel	oui
Ile-de-France	oui	2	autre	oui	partiel	oui	oui	partiel	partiel	non	non	oui
Languedoc-Roussillon	oui	2	bilatérale	oui	oui	non	oui	non	partiel	partiel	partiel	non
Limousin	oui	3	bilatérale	oui	oui	oui	oui	partiel	partiel	partiel	partiel	oui
Lorraine	oui	1	GT	en cours	oui	non	oui	non	non	partiel	partiel	oui
Midi-Pyrénées	oui	6	Outils d'information bilatérale autre : formation	oui par programme LOLF	oui	non	oui	partiel	partiel	partiel	partiel	oui
Nord-Pas-de-Calais	oui	5	GT outils d'information bilatérale	oui	oui	non	oui	non	partiel	partiel	partiel	oui
Basse-Normandie	oui	5	GT Bilatérale	oui	oui	partiel	oui	partiel	partiel	partiel	partiel	oui
Haute-Normandie	oui	5	autres	oui	oui	oui	partiel	non	non	non	non	oui
Pays-de-la-Loire	oui	5	autre	oui	oui	partiel	partiel	non	non	partiel	partiel	oui
Picardie	oui	8	bilatérale	oui	oui	partiel	partiel	non	non	partiel	partiel	non
Poitou-Charentes	oui	4	Espace collaboratif lettre de la PF	en cours	oui	partiel	partiel	oui	partiel	partiel	partiel	oui
Provence-Alpes-Côte d'Azur	oui	5	GT bilatérale autre : constitution d'une équipe projet	oui	oui	partiel	oui	non	non	non	non	oui
Rhône-Alpes	oui	3	Espace collaboratif bilatérale	oui	oui	non	oui	partiel	partiel	partiel	partiel	oui

10

GPMC	RESEAU			CONSEIL CARRIÈRE			BRIEF	MOBILITES INTERMINISTRIELLES ET INTER FONCTIONS PUBLIQUES	
	existence oui/non	nbre de réunions plénières	autres modalités d'animation	Nombre de personnes reçues en entretien (hors accompagnement de service)	Nombre de services accompagnés (restructuration/réorganisation) (les citer)	Nombre de postes publiés	mobilités identifiées et réalisées interministérielles	inter fonctions publiques	
Alsace	oui	3	bilatérale	10	DIAC	112	7	0	
Aquitaine	oui	4	GT Bilatérale autre	0	DDCS/DDCSPP	229	22	1	
Auvergne	oui	3	autre : atelier	40	0	110	2	1	
Bourgogne	oui	5	GT	35	DIAC Dijon 28 ^{ème} groupement géographique de Joigny 15 ^{ème} BSMAT de Fourchambault	64	38	1	
Bretagne	oui	3	Espace collaboratif outils d'information bilatérale	10	ENP Vannes Défense : DIAC, CTAC, CELM, CFLI, CMG Rennes, CMG Brest	287	48	5	
Centre	non	2	outil d'information bilatérale	1	Intérieur Défense Finances	220	10	0	
Champagne-Ardenne	oui	1	bilatérale	23	CREPS DIAC	118	8	0	
Corse	oui	3	bilatérale	25	sous-préfecture de Lure	49	pas de statistique	pas de statistique	
Franche Comté	oui	6	GT autre	30	35	61	8	4	
Ile-de-France	oui	3	Outils d'information bilatérale	1.48		620	70	23	
Languedoc-Roussillon	oui	2	bilatérale	28		81	52		
Limousin	oui	2	bilatérale	10	Défense ECLPN UPL ENSA Rectorat CDC	152	48	10	
Lorraine	oui	3	Outils d'information	19	0	116	21	6	
Midi-Pyrénées	oui	3	GT bilatérale	10	DIAC BA 101 Service de la qualité de la DGA (Tarbes)	97	16	4	
Nord-Pas-de-Calais	oui	4	Outils d'information bilatérale autre : formation	20	ministère de la défense : CTAC, DIAC prochainement DGA, Justice, INSEE	125	25 au 1 ^{er} semestre 87 publiées en attente résultats CAP du 2 ^{ème} semestre	dont 2 FPT 3 La Poste 1 France Télécom	
Basse-Normandie	partiel		Outils d'information bilatérale	68	Défense DRAAF	102	20	5 (FPT)	
Haute-Normandie	oui	5	Outils d'information bilatérale	30	DIAC LRBA	100	72	3	
Pays-de-la-Loire	oui	3	autres	10	MINDEF 44, MINDEF 49, MINDEF 53	183	54	19	
Picardie	oui	3	bilatérale	35	recrutement : DRDFE, DREAL, DRUSCS, Douanes concours : préfecture	186	19	16	
Poitou-Charentes	oui	0	bilatérale	42	0	483	15	Non communiquées	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	oui	3	Espace collaboratif bilatérale	10	soutien périphérique aux sites restructurés	264	84	15	
Rhône-Alpes	oui	2	GT	0		159	L'objectif de la plate-forme est de développer le marché de l'emploi régional (dimension collective et non individuelle)		
Total				604		3918	614	119	

11

10 - La présentation de ce sujet et de son périmètre aux services a demandé une grande énergie aux plates-formes tout au long de l'année pour arriver à un résultat très partiel, à l'exception de quelques régions qui ont pu conduire les premières étapes d'un plan de GPRH régional. Les plates-formes ont majoritairement pu établir une cartographie des effectifs allant du périmètre limité aux services impactés par le RéATE en région à une dimension plus large dans quelques régions. De façon générale, les services ont fait part de beaucoup de réserve dans la communication des données d'effectifs et on doit souligner le manque de vision prospective.. La DGAFP, consciente des difficultés rencontrées a proposé une démarche nationale préalable aux ministères et les projets conduits actuellement par le MEDDTL et le MAAPRAT vont permettre d'alimenter un véritable plan de GPRH qui pourra ensuite être partagé au niveau régional. Au plan local, le travail sur ce sujet repose plus sur la capacité à conduire des entretiens en bilatérales avec les services que sur l'animation d'un réseau structuré et élargi. La remarque des services concernant la pertinence à se lancer dans cet exercice dans un contexte où ils ont le sentiment que le pilotage des budgets d'effectifs structure totalement le pilotage des moyens doit être entendue. Les PFRH ont alors dû adapter leurs demandes et leurs actions en fonction du niveau des attentes et du soutien des préfets de région sur ce sujet. Sur ce domaine, quelques préfets de région ont demandé à leur plate-forme de s'impliquer sur les réunions «multiBOP». Il convient d'être attentif au niveau d'implication dans le pilotage de ces réunions que les PFRH pourraient prendre. En effet, si le pilotage devait conduire à proposer des arbitrages, il serait nécessaire de mesurer les conséquences que cela pourrait engendrer sur le fonctionnement des réseaux qui nécessite un véritable esprit de confiance mutuelle pour être efficient. Les multiples échanges conduits par les conseillers mobilité/carrière et les directeurs sur ce sujet ont néanmoins permis de «préparer les esprits» et de construire un relationnel. Les plates-formes ont très majoritairement présenté leurs éléments et leurs plans de travail aux décideurs régionaux à l'occasion des PRECAR ou des CAR.

11 - Les conseillers mobilité carrière sont arrivés dans un environnement où leurs correspondants venaient d'être installés ou étaient en cours d'installation dans leur mission. D'ailleurs, pour mémoire, tous les services n'ont pas encore identifié cette fonction fin 2010. Sur ce domaine les plates-formes ont majoritairement orienté leurs actions sur la professionnalisation et le soutien des acteurs identifiés dans les services. Quand un réseau a pu être constitué, il a essentiellement permis le partage de bonnes pratiques. Au-delà de cette animation, les plates-formes se sont impliquées dans la conduite d'entretiens individuels en réponse à la demande des services et en subsidiarité. Des différences de pratique sont à souligner sur ce domaine et un point de vigilance doit être souligné quant à la tentation que pourraient avoir certains services à s'appuyer uniquement sur les ressources de la PFRH. Les plates-formes ont aussi été sollicitées pour accompagner les services en réorganisation ou se restructurant, avec un niveau d'implication allant du pilotage à la contribution aux plans d'actions, notamment pour la recherche de postes ouverts aux mobilités interministérielles. Les mobilités recensées par les plates-formes sont partielles car l'absence de suivi global régional n'a, le plus souvent, permis de comptabiliser que les mobilités consécutives à une publication sur la BRIEP. Enfin, des partenariats se sont mis en place ou sont en cours de construction avec les autres fonctions publiques en région.

➔ Des illustrations des actions conduites au titre de la GPMC (l'ensemble des plates-formes les ayant mises en œuvre dans chacune de leurs régions, selon des modalités adaptées au contexte local)

> Provence-Alpes-Côte-d'Azur : création du réseau des CMC

La CMC de la plate-forme a rapidement mis en place ce réseau sur des bases complètement nouvelles puisque rien d'équivalent n'existait en région. La plus-value des trois rencontres organisées a tenu à l'association de services à forte expérience (CVRH, DGAC...) et de services récemment impliqués dans la démarche, ainsi qu'au mélange des cultures administratives.

Dix guides et référentiels de travail ont été élaborés collégialement et mis en ligne sur l'outil collaboratif développé par la PFRH : base documentaire, trame de compte-rendu, support d'entretiens professionnel, modèles de convention de période de professionnalisation, aide à l'élaboration d'un bilan personnel et professionnel.

> Bretagne : création de partenariats formalisés

La PFRH, proposant de nouveaux services auprès des fonctions publiques, il a d'abord été nécessaire de la faire connaître mais aussi d'inscrire dans le temps les liens de partenariat, afin de mener à bien le travail d'aide à la mobilité des fonctionnaires, pierre angulaire de l'activité de la PFRH.

La signature d'accords de partenariats **officialisés** (signature conjointe du préfet de région et des instances dirigeantes des structures concernées) avec la fonction publique territoriale (FPT) : conseil régional de Bretagne, conseils généraux des Côtes-d'Armor, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan, Brest métropole Océane ont permis de créer des liens avec les bourses à l'emploi de ces structures, facilitant la recherche de postes pour les fonctionnaires.

Des accords de même type, doublés **d'accords de parution d'emplois sur le site de la BRIEP**, ont été formalisés avec trois hôpitaux, et une intervention devant le réseau des DRH d'hôpitaux bretons en janvier 2011, devait permettre d'étendre cette collaboration. Actuellement 28 postes de la FPH pour trois établissements hospitaliers ont été publiés sur la BRIEP et trois mobilités réalisées, un certain nombre de recrutements n'a cependant pas été à ce jour finalisé.

Un partenariat, officialisé par une convention, avec l'Ecole nationale de police de Vannes a permis le suivi de personnels administratifs touchés par la fermeture de cette structure. Un accompagnement personnalisé a été réalisé sous la forme d'entretiens individuels menés par le conseiller mobilité carrière de la PFRH.

Ceux-ci ont permis de travailler sur le projet professionnel des agents, de les aider à rédiger un CV pertinent et une lettre de motivation attractive. Des conseils sur la préparation à un entretien de recrutement ont également été apportés. Ce partenariat a permis de donner aux agents les clés pour leur permettre de retrouver un nouvel emploi. Ainsi, les personnes qui ont été suivies plus spécifiquement ont retrouvé un emploi sur la région vannetaise.

Le préfet du Finistère a demandé au secrétariat général aux affaires régionales que le

traitement des conséquences RH des restructurations sur le site de Brest (Marine nationale) soit suivi par la PFRH. Des réunions ont été animées et ont permis de mieux mesurer le travail à réaliser pour suivre l'accompagnement des personnels. Un suivi est réalisé avec le Centre ministériel de gestion du ministère de la défense (CMG) concerné. Ce travail se poursuivra en 2011.

Un partenariat avec Rennes métropole, suivi en collaboration avec le Délégué régional à l'industrie et aux restructurations de la Défense, qui prévoit le reclassement d'une trentaine de personnels touchés par les mesures de fermeture de sites, a déjà permis en 2010 d'aboutir à un premier reclassement dès 2010, 3 sont en attente.

> Corse : accompagnement des restructurations

La plate-forme RH de Corse s'est positionnée sur le champ des restructurations en appui des services mais également en accompagnement des agents.

Les services concernés en 2010 furent le CREPS d'Ajaccio dont l'activité a été transférée à la collectivité territoriale de Corse et la DIAC (direction interdépartementale des anciens combattants) dont la fermeture est programmée en novembre 2011. L'appui au service s'est matérialisé par une aide technique sur les textes relatifs aux mobilités des personnels ainsi que sur les nouvelles positions administratives possibles.

La présence d'un représentant de la PFRH lors des réunions entre la direction et les représentants des personnels a été de nature à positionner la PFRH comme expert technique impartial, centre de ressources et appui tout au long du processus de restructuration.

L'accompagnement des agents a été également multiforme. Des séances d'information collectives ont été proposées pour détailler, expliciter et discuter les différentes modalités de mobilité, mais également pour donner un avis technique neutre sur les propositions de reclassement et leurs effets. Des entretiens individuels ont été réalisés pour l'ensemble des agents souhaitant mettre en œuvre un projet professionnel.

Après une année de fonctionnement, la plate-forme RH de Corse s'est ainsi positionnée clairement comme un service d'appui utile et pertinent à la mobilité. Sa plus-value est notamment reconnue par les services et les agents en accompagnement des restructurations.

> Franche-Comté : groupe de supervision des CMC

Il s'agit de proposer à des CMC ayant un peu d'expérience de partager des situations rencontrées, pour aborder les différentes pistes à explorer dans l'accompagnement de l'agent.

Le métier de CMC étant très individuel, ce temps d'échanges permet de se professionnaliser à partir de cas concrets, dont la résolution est fortement liée à la relation mise en place entre le CMC et l'agent. En prendre conscience aide les CMC à mieux appréhender cette relation.

Le CMC de la plate-forme ayant une formation dans ce domaine, la démarche est facilitée. Les CMC du CVRH de Mâcon apprécient beaucoup cette animation, qui pourrait être ouverte sans difficulté aux CMC des régions limitrophes.

> Auvergne : création d'une formation « Mon projet de mobilité »

L'analyse des demandes a fait apparaître le besoin de proposer une formation qui prépare à la réalisation d'un projet de mobilité tout en intégrant les techniques de recherche de poste.

Objectifs :

- être accompagné(e) dans la mise en œuvre de son projet de changement professionnel ;
- savoir faire son bilan personnel et professionnel ;
- découvrir de nouvelles pistes professionnelles ;
- acquérir les méthodes et outils pour concrétiser son projet.

Public concerné : tout agent ayant un projet de changement professionnel, prêt à s'investir personnellement dans une démarche active.

Durée : quatre journées réparties sur une période de deux mois et demi.

Cette formation a été ouverte à l'interministériel, un questionnaire confidentiel devant être au préalable rempli et adressé pour valider l'inscription. Neuf places étaient ouvertes, une vingtaine de candidatures ont été reçues, deux sessions de formation ont été organisées pour satisfaire la demande.

Les évaluations réalisées à l'issue des sessions ont montré le bien-fondé de cette action et fait ressortir la satisfaction des participants.

> Nord-Pas-de-Calais : l'organisation d'ateliers passerelles - mobilité

Animés par la conseillère mobilité-carrière, ces ateliers réunissent l'ensemble des responsables RH des administrations présentes sur le territoire et souhaitant s'associer à la démarche.

A partir de l'outil développé dans le cadre du projet du plan de transformation RH piloté par la DGME et la DGAFP en 2009, la conseillère mobilité-carrière recense, avant la réunion, les besoins des services en termes de redéploiements et de postes vacants. Ceux-ci doivent préalablement avoir fait l'objet d'une publication sur la BRIEP.

Une exploitation des données avec l'outil Excel permet de dresser « mécaniquement » une première liste de passerelles possibles à proposer aux agents. Cette première sélection tient compte, de par le rattachement des différents métiers au RIME, des compétences nécessaires, de la localisation géographique du poste et permet ainsi d'identifier le niveau de complexité de la passerelle proposée.

Cette liste est ensuite examinée par l'ensemble des responsables RH réunis autour d'une même table. Cette réunion permet d'élargir les échanges sur les particularités des postes, les contraintes ou les souhaits... apporte un éclairage significatif sur la situation des services. Les passerelles les plus pertinentes sont sélectionnées par les participants et ensuite proposées aux agents par les DRH.

Le rythme des ateliers passerelles-mobilité a été fixé au minimum au trimestre et tiendra compte en tout état de cause en 2011, du calendrier harmonisé des CAP.

> Ile-de-France : mise en place des ateliers-carrière

Un des enjeux des plates-formes d'appui interministériel à la GRH est de répondre à la double nécessité d'adapter en permanence les moyens humains aux besoins des services publics et de développer des parcours professionnels dans le même bassin d'emplois dans les trois fonctions publiques.

La plate-forme d'appui interministériel à la GRH d'Ile-de-France a mis en place une offre spécifique pour l'accompagnement des mobilités interministérielles : les « ateliers-carrière » destinés à l'ensemble des agents des services de l'Etat de la région d'Ile de France :

- un dispositif modulaire et composite de sessions « ateliers carrière » permettant la mise en place de parcours individualisés ;
- des sessions thématiques, courtes et denses, organisées en demi-journée ;
- des groupes de 12 personnes pour permettre une réflexion à partir de travaux individuels et collectifs ;
- des objectifs opérationnels respectifs à chaque thématique d'ateliers par atelier liés à :
 - la recherche de poste ;
 - la construction d'un projet professionnel ;
 - la cessation d'activité ;
 - l'acquisition de méthodes et d'outils pour poursuivre la démarche de mobilité en dehors de l'atelier.

Les ateliers carrière ont été expérimentés les 12 et 13 juillet puis déployés au second semestre 2010 :

- le 7 octobre : identifier mes compétences et mon projet professionnel
- le 21 octobre : identifier mes compétences et mon projet professionnel
- le 22 octobre : rédiger un CV efficace et techniques entretien recrutement
- le 5 novembre : rédiger un CV et RAEP
- le 25 novembre : identifier mes compétences et mon projet professionnel
- le 26 novembre : préparer ma mobilité et gérer son stress dans le changement
- le 9 décembre : concrétisation du projet et techniques entretien de recrutement
- le 5 décembre : préparer ma liquidation retraite

157 stagiaires ont été accueillis dans 19 ateliers pour un coût total de 9963,26 euros TTC, soit un coût stagiaire/atelier de 63,40 euros et une participation moyenne de 8,3 stagiaires par session. Il faut noter que les thèmes d'atelier « Identifier mes compétences » et « Identifier mon projet professionnel » rassemblent 50 % de l'intérêt et de la participation des agents.

4 Ateliers-carrière expérimentation 12 et 13 juillet 2010	15 Ateliers-carrière second semestre 2010
42 stagiaires	115 stagiaires
21 jours/stagiaires	57,5 jours stagiaires
Coût 1800,00	Coût 8163,26

Les ateliers-carrière sont un outil de la mobilité apprécié dans l'espace interministériel de la FPE. Ils représentent également un bon « produit d'appel » pour initier une offre de formation en inter-fonction publique avec la FPT et la FPH. Ainsi, le 2 décembre 2010, lors du séminaire sur les métiers de la FPT, 35 sur 80 participants ont exprimé un intérêt pour les ateliers-carrière : 115 thèmes d'ateliers ont été sélectionnés par ces agents, soit une moyenne de 3,5 ateliers / agent.

> Ile-de-France : élaboration d'un guide de la mobilité en Ile-de-France

La plate-forme a pour mission de favoriser les mobilités et plus particulièrement les mobilités interministérielles, voire entre les trois fonctions publiques. Dans ce contexte, elle a élaboré un guide pratique adressé en septembre 2010 à ses divers correspondants à charge pour eux de le diffuser aux agents en poste dans leur périmètre d'activités. D'ailleurs la plupart des services l'ont mis en ligne sur leur « intranet ». Ce faisant, elle a pour ambition d'aider les utilisateurs à répondre à la question « comment réussir sa mobilité en Ile-de-France ? » quel que soit l'emploi, le statut ou le grade.

La volonté de produire un document où les personnels en charge des ressources humaines mais aussi et surtout les agents pourront trouver aisément des éléments de réponse conduit à privilégier une démarche pragmatique.

Pragmatique, tout d'abord dans sa conception puisque sont rassemblées dans ce guide des informations jusque là disséminées, nécessaires pour préparer ou accompagner une mobilité.

Ces informations s'articulent autour de quatre axes majeurs à savoir :

- les dispositifs juridiques ;
- les parcours professionnels et le marché de l'emploi public en Ile-de-France ;
- l'accompagnement individualisé qui passe notamment par des actions de formation ;
- la mobilisation d'outils pratiques du recrutement comme l'élaboration du CV.

Pragmatique aussi avec le choix d'une présentation synthétique sous forme de fiches concises répondant à des questions essentielles sur chaque thème traité (public concerné, conditions d'application...).

Pragmatique enfin par l'existence de liens électroniques permettant, soit de consulter aisément des sites spécialisés, soit de contacter des personnes ressources.

Le guide sera périodiquement actualisé afin de prendre en considération les particularismes de certains départements ministériels que la plate-forme aurait à connaître afin de fournir à chacun des renseignements précis.

Le « tour de la mobilité » : le prolongement naturel du guide.

Suite à sa diffusion, il a été proposé aux structures le souhaitant que le CMC de la plate-forme se déplace sur le terrain afin de le présenter aux agents et échanger avec eux. Plusieurs déplacements sont d'ores et déjà prévus et le premier a eu lieu le 14 décembre à la préfecture des Hauts-de-Seine.

Ce déplacement sur le terrain est également l'occasion de présenter rapidement les activités menées par la plate-forme et les services proposés plus particulièrement aux agents (lettre électronique, ateliers carrière, l'offre de formation interministérielle...).

> Limousin : accompagnement particulier des personnels civils de Défense à reclasser

Dans le cadre des restructurations en cours au MINDEF et afin d'accompagner et de préparer au mieux les agents dans leur recherche de nouvelle affectation (115 personnels civils de Défense restructurés à Limoges), la plate-forme a proposé et mis en œuvre plusieurs actions, à destination directe des agents :

- formation à la rédaction de CV et lettre de motivation ;
- des simulations / préparation aux entretiens de recrutement.

Des « entretiens d'essai » (12) ont été réalisés par la plate-forme au profit d'agents dont la candidature avait été retenue à l'issue d'une présélection sur CV et lettre de motivation.

- une formation « connaissance de la fonction publique ».

Un cycle de trois conférences a été organisé. L'objectif était d'assurer une information sur les trois fonctions publiques et d'apporter des informations générales sur le paysage administratif actuel (RGPP, RéATE). Ces conférences ont été suivies par une soixantaine de personnes.

> Picardie : convention « découverte des services »

Pour permettre aux agents de découvrir de nouveaux services (parfois créés par la réorganisation territoriale) et susciter des candidatures lors de vacances d'emplois, nous avons été sollicités pour mettre en œuvre un dispositif de stage de découverte.

Ce dispositif, élaboré par la conseillère mobilité de la plate-forme, s'appuie sur une convention tripartite ayant pour objectif la définition des modalités d'organisation de l'accueil mais aussi de recueillir l'engagement du stagiaire. A cet effet, et pour s'assurer de la motivation de l'agent, il lui est demandé d'utiliser son DIF (droit individuel à la formation). Pour ce faire, ces stages doivent figurer dans le plan régional de formation. Le dispositif, conçu en 2010, a été déployé début 2011.

> Nord-Pas-de-Calais : le comité régional des employeurs publics

Instance informelle, le comité régional des employeurs publics s'intéresse à l'ensemble des problématiques communes aux employeurs publics qui gagneraient à une prise en charge partagée ou concertée.

- recrutement et emploi (avec ou sans concours, promotion de la diversité, recours à l'apprentissage, politique volontariste d'emploi des personnes en situation de handicap...);
- formation (initiale et tout au long de la vie) ;
- parcours professionnels et mobilités, marché de l'emploi public ;
- environnement professionnel et conditions de travail, égalité hommes-femmes, etc.

Le comité comprend des représentants des principaux employeurs publics des fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière ainsi que de leurs opérateurs intervenant dans les domaines de compétence du comité.

La réunion annuelle du comité est préparée et suivie par une instance restreinte composée du SGAR, de la plate-forme RH, des Centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale, de la Fédération hospitalière de France.

Premiers axes de travail : mutualisation en matière de formation professionnelle (sessions, personnes ressources, lieux...), rapprochement des outils de type bourses de l'emploi, facilitation des mobilités inter-versants.

> Rhône-Alpes : journée de rencontre inter-fonction publiques autour de l'orientation professionnelle

Contexte : afin de contribuer à fluidifier le marché de l'emploi public régional, volonté de mieux se connaître pour augmenter le taux de réussite des mobilités inter-fonctions publiques.

Finalité : créer un réseau régional, en permettant aux personnes-ressources chargées de l'orientation professionnelle de se rencontrer.

Organisation/méthode : partenariat entre la plate-forme RH, le CNFPT Rhône-Alpes et Grenoble, le centre de gestion de l'Isère ; détermination conjointe (FPT et FPE) du public-cible et de l'organisation logistique (moyens, architecture générale de la journée,...) ; détermination par chaque partie des intervenants pour illustrer la partie « témoignages ».

Le public-cible : chargés de l'orientation professionnelles des agents : FPE = conseillers mobilité carrière, secrétaires généraux des services déconcentrés de l'Etat, services dédiés (CVRH, missions spécifiques des Rectorats) ; FPT = responsables de ces thématiques dans les centres de gestion et collectivités (point de vigilance : très grande sensibilité de la thématique « compétence territoriale du centre de gestion »).

L'architecture de la journée : matinée : modalités et pratiques de recrutement, outils utilisés (bourses...), profils recherchés ; après-midi : témoignages : la FPE a choisi de faire témoigner des personnes-ressources pour l'appui à l'orientation des individus, la FPT a choisi de faire témoigner un recruteur et une personne chargée du reclassement des personnels.

Résultat : journée organisée le 9 décembre à Grenoble (locaux du centre de gestion) ; forte satisfaction des dix-huit participants.



3 - L'enrichissement de l'offre de formation interministérielle

Le réseau régional de formation continue interministérielle existe depuis la fin des années 80. D'abord piloté par les délégués interrégionaux à la formation (DIF), devenus en 2009 les délégués régionaux à la formation (DRF) relevant du ministère de l'Intérieur, ils assumaient la double fonction de responsables des formations du ministère de l'Intérieur ainsi que des formations interministérielles pilotées par la DGAFP.

La formation interministérielle est désormais gérée par les PFRH. La nomination en leur sein d'un conseiller formation a donc permis de mieux distinguer en région la formation continue du ministère de l'Intérieur et la formation continue interministérielle. Deux conseillers ont toutefois conservé la double casquette DRF/PFRH.

Le déploiement des plates-formes a permis de créer un réseau interministériel de responsables de la formation continue, dédié à cette seule mission, s'appuyant sur les correspondants formation ministériels et les bonnes pratiques de travail existantes. Il est à noter que la perte, dans certaines régions, de l'accès à la logistique du ministère de l'Intérieur, pour la gestion des convocations ou des réservations de salles, a parfois ralenti la mise en place de l'activité formation des plates-formes.

Réuni pour la première fois le 23 janvier 2010 par la DGAFP, le nouveau réseau des conseillers formation a été chargé de poursuivre le déploiement et la mutualisation de la formation en région.

Durant l'année 2010 les plates-formes ont renforcé et mieux structuré le réseau des correspondants locaux de formation, lui aussi fortement impacté par la création des DDI notamment, et de nouvelles méthodes de travail ont été mises en œuvre. La formation continue interministérielle est une attente très forte en régions et les plans de formations élaborés en 2010 sont bien le reflet des besoins des agents et des administrations. Les thèmes des formations pilotées par les plates-formes relèvent soit des priorités interministérielles définies par la DGAFP¹², soit de contenus récurrents qui forment le socle de l'offre régionale (ex : contentieux, marchés publics, développement durable, etc.).

Malgré une baisse de plus de 21 % (1,4 million d'euros en 2010 contre 1,7 million en 2008), le bilan ne laisse apparaître qu'une très légère diminution du volume des formations assurées (1 200 stages en 2010 contre 1 300 en 2008) pour 17 000 agents contre 14 500. Il est cependant à noter que le nombre de journées stagiaires est en hausse, 36 000 jours/stagiaires en 2010 contre 32 000 en 2008 (+12,5 %), signe que les cursus de formation sont sans doute plus longs dans le cadre de parcours de professionnalisation. Il apparaît clairement que la recherche de mutualisations et le partage de bonnes pratiques ont permis aux plates-formes de maintenir le volume des formations proposées en dépit de la baisse sensible des crédits alloués.

La déclinaison régionale de conventions nationales de partenariats, dans le domaine de la formation notamment, et la recherche de partenariats locaux avec la FPH ou la FPT, ont contribué à ces bons résultats.

Le volet 2 de la RGPP, visant à développer les mutualisations régionales dans le domaine de la formation, est destiné à accélérer cette dynamique. Deux régions (Haute-Normandie et Ile-de-France), ont conduit l'expérimentation dans ce domaine. Celle-ci a donné lieu à la formalisation de deux guides méthodologiques (ouverture réciproque anticipée des stages- ORAS- et offre commune transverse - OCT) qui permettront à l'ensemble des PFRH de généraliser progressivement ces dispositifs.

➔ Quelques illustrations d'actions conduites dans le domaine de la formation (l'ensemble des plates-formes les ayant mises en œuvre dans chacune de leurs régions, selon des modalités adaptées au contexte local)

> Corse : partenariat inter-fonctions publiques

Une convention de partenariat, signée le 17 décembre 2010, entre la préfecture de Corse, l'IRA de Bastia, le CNFPT et l'ANFH définit les modalités de collaboration entre les organismes de formation des trois fonctions publiques afin de proposer et organiser des formations sur des thématiques communes aux 24 000 agents publics de Corse. Il s'agit tout d'abord de mutualiser l'offre de formation sur des thèmes communs aux trois fonctions publiques (par exemple le management, la gestion des marchés publics, la sécurité au travail, l'Europe) et d'organiser des formations de haut niveau en mettant en place des moyens et des formateurs adaptés. Cette mutualisation permettra par ailleurs aux fonctionnaires des trois fonctions publiques de créer, dans le respect des métiers et des obligations de chacun, de vrais réseaux de compétences locales.

Ce partenariat se déclinera principalement autour de deux grands axes :

1- la co-construction de modules de formation. A titre d'exemple, en 2011, à l'issue du colloque sur la gestion de crise qui sera organisé par le CNFPT, l'Université de Corse et l'IRA, avec la participation des autres partenaires de la formation en Corse - ANFH, plate-forme d'appui interministériel à la GRH de Corse, les signataires proposeront et mettront en œuvre un cycle commun de formation sur la prévention des risques naturels et la gestion des situations d'urgence.

2- la mise à disposition d'une offre de formation inter-fonctions publiques : chacun des partenaires proposera des actions de formation qui viendront alimenter et constituer une offre de formation inter-fonctions publiques. Ces formations, à caractère transversal seront ouvertes sans distinction à l'ensemble des agents de la fonction publique en Corse.

Les places disponibles dans les programmes de formation de chacun des partenaires feront l'objet d'une information croisée, notamment sur leurs sites internet et d'une mise à disposition de l'ensemble des agents des trois fonctions publiques.

Cette convention de mutualisation de l'offre de formation au sein de la fonction publique, couvrant la période 2011-2015 est une démarche expérimentale spécifique à la Corse et innovante au niveau national.

> Bretagne : le séminaire des responsables de formation

La PFRH anime depuis avril 2010 un groupe de travail comprenant dix-sept responsables ou animateurs de formation des services de l'Etat ou des établissements publics. Il a permis au conseiller-formation de travailler en coordination étroite avec ses correspondants, d'ajuster l'offre de formation dans le courant de l'année mais aussi de préparer en commun l'année 2011 sous l'angle de la mutualisation.

Le groupe de travail a fait connaître son besoin d'échanger et de partager sur un certain nombre d'aspects techniques du métier de responsable de formation. La PFRH a donc proposé une réunion/séminaire de deux jours à Quiberon en septembre.

L'objectif des deux journées était de travailler sur la mutualisation des savoirs et savoir-faire des responsables de formation en Bretagne : auto-formation des participants, échanges de pratiques, échanges de savoir. Le principe des deux journées reposait sur la participation active des stagiaires : confrontation des points de vue, échanges de pratiques, questionnements réciproques, échanges d'outils, présentation de démarches de travail, etc.

L'introduction des deux journées a porté sur la problématique générale de la fonction de responsable de formation dans une dynamique de réseau et de mutualisation à l'échelle d'une région et la présentation des travaux en cours, puis les contenus ont été articulés autour de quatre thématiques :

- élaborer un plan de formation (recueil et analyse des besoins, construction du plan, échanges de supports) ;
- rédiger un cahier des charges de formation à l'intention d'un intervenant extérieur, et retour d'expériences, présentation de documents ;
- mettre en place une formation : la méthode et les étapes de construction de la démarche, comparaison des pratiques ;
- la coopération inter administration (mutualisation) : quels freins, quelles solutions ? (mutualisations et participations financières, salles, matériels pédagogiques, participation à des jurys blancs, documentations...).

A l'issue de ces deux journées, la directrice de la PFRH a insisté sur le besoin de travail interministériel et sur la nécessité de mettre en commun les forces de chacun pour optimiser l'offre de formation, notamment en allant plus loin sur la mutualisation.

> Centre : la mutualisation de la formation interministérielle

L'ouverture anticipée des stages a été actée au CAR de février 2010 : chaque structure qui a organisé sur son BOP des sessions relevant de thématiques transversales s'est engagé, pour certaines actions, à réserver quelques places à un public interministériel.

Le programme régional de formation interministérielle 2010 a compris ainsi sur un même document deux types de formations :

- les formations financées sur les crédits interministériels de la DGAFP et organisées par la plate-forme. Elles ont été ouvertes à l'ensemble des services de l'État et établissements publics de la région Centre (51 sessions organisées) ;
- les formations financées et organisées par les structures régionales qui se sont engagées à réserver des places à un public interministériel, soit 25 sessions. Compte-tenu du nombre de places disponibles limitées, elles ont été ouvertes aux seules structures constituant le CAR et aux DDI.

L'ouverture interministérielle des stages a été réalisée également par les services pour compléter toutes les sessions de formation transversale, soit 64 sessions.

La mutualisation a ainsi permis d'ouvrir 89 sessions à l'interministériel en plus des 51 sessions financées sur les crédits DGAFP et d'augmenter de 63 % le nombre de journées stagiaires ouvertes en interministériel.

> Limousin : opérateur de formation

Dans le cadre du reclassement et de l'accompagnement des personnels civils de Défense concernés par les restructurations, la plate-forme a joué un rôle d'opérateur de proximité.

Une quinzaine d'agents civils souhaitent suivre une formation « connaissance de soi » inscrite au plan de formation interministérielle. Considérant que la demande permettait d'organiser une session de formation ad-hoc, l'organisation suivante a été mise en place :

- logistique, organisation, recherche et sélection du prestataire par la PFRH ;
- prise en charge financière par le ministère de la Défense.

> Lorraine : séminaires et ateliers interministériels en partenariat avec l'IRA de Metz

Objectifs :

- professionnaliser les acteurs de la filière RH sur des sujets d'actualité ;
- sensibiliser les participants sur les effets des dispositifs réglementaires et les accords dans la gestion des ressources humaines ;
- permettre l'échange des pratiques professionnelles dans la GRH.
- Dans le cadre de la convention de partenariat avec l'IRA de Metz les séminaires et ateliers interministériels suivants ont été organisés :
- la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels comme enjeu de modernisation des pratiques de recrutement et de la gestion des ressources humaines (2 jours) ;
- le rôle et l'évolution des acteurs dans le domaine de la santé au travail (1 jour).

Résultats :

- intervention de la DGAFP pour chacun des séminaires en soutien ;
- un public d'horizons professionnels variés a répondu présent et a souhaité que ce type d'événements puisse être reconduit. En effet, cette modalité liant à la fois une intervention institutionnelle par les représentants de la DGAFP sur les sujets proposés et un temps d'échange entre professionnels, à partir d'un retour d'expérience d'un praticien, a fortement retenu l'attention des participants.

> Haute-Normandie : procédure de mobilisation du droit individuel à la formation (exemple de la DRFIP Seine-Maritime)

Dans le cadre de l'expérimentation relative à la mutualisation des formations transverses, les responsables formation de la Haute-Normandie ont élaboré, en octobre 2010, une nomenclature de ces formations. Cette démarche offre une meilleure lisibilité sur la complémentarité entre les formations dites « métier » et les formations permettant de développer des compétences transverses.

Afin de promouvoir le droit individuel à la formation (DIF), la DRFIP enrichira son plan local de formation, en proposant à ses agents de suivre ces formations transverses, en mobilisant leur DIF, sous visa de leur supérieur hiérarchique. En effet, conformément à la loi du 2 février 2007 et son décret d'application du 15 octobre 2007 sur la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires, ces formations peuvent répondre à une réflexion sur le parcours professionnel et la gestion de la carrière des agents. Elles sont, de surcroît, en harmonie avec les finalités essentielles du DIF qui sont, soit de permettre l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers, soit d'assurer le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications, soit de préparer aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne.

Dès lors, les actions de formation relevant du périmètre des formations transverses qui seront suivies par les agents de la DRFIP seraient retenues au titre du DIF et devraient faire l'objet d'une consommation du crédit d'heures lié à ce droit individuel mobilisable par l'agent.

> Pays-de-la-Loire : parcours qualifiant de référent éco-responsabilité

Les responsables des services de l'Etat ne disposent pas toujours d'un référent susceptible d'assurer le déploiement d'une approche « développement durable » (veille sur l'information et sa diffusion, impulsion, pilotage et coordination des actions de mise en œuvre, participation au réseau interministériel des référents).

La professionnalisation de ce référent doit permettre de sécuriser la structure sur la mise en œuvre de la démarche et de valoriser l'agent concerné. Une formation qualifiante

éco-responsabilité, débouchant sur un diplôme interuniversitaire de niveau Master 2, a été construite en 2010 en partenariat entre les universités de Nantes, Angers et le Mans (l'université de Nantes est pilote) et est inscrite dans le programme de formation 2011.

La formation se décline de la façon suivante :

- **module 1** : les enjeux, les concepts, les acteurs, les territoires, les politiques, les outils, les règles ;
- **module 2** : conduite de projet complexe et de développement durable avec accompagnement au changement ;
- **module 3** : parcours avec option « Conduite de démarche éco-responsable ».

Une validation est prévue à la fin de chaque module. La validation de chacun des modules et la rédaction-soutenance d'un mémoire permettent l'obtention du diplôme.

> Pays-de-la-Loire : développement du partenariat avec l'IRA de Nantes

La plate-forme RH Pays-de-la-Loire a une convention de partenariat avec l'IRA de Nantes pour l'organisation conjointe de formations qui arrive à échéance en avril 2011. La nouvelle convention doit prendre en compte la richesse que constitue pour la région Pays-de-la-Loire la présence d'un IRA et d'une plate-forme RH sur un même lieu pour répondre aux nouvelles attentes en matière de professionnalisation des RH et de formation dans le cadre de la réforme de l'administration territoriale.

L'objectif visé est de passer d'une simple logique de cofinancement pratiquée sur quelques stages (qui ne manquait cependant pas d'intérêt) à une démarche plus ambitieuse articulée autour de quatre axes :

- une spécialisation du partenariat autour des ressources humaines, du management et de la préparation aux concours ;
- la déclinaison de ce partenariat sur toutes les phases de mise en œuvre d'une formation de la construction à la communication sur les stages ;
- par des prolongements donnés à certaines formations et en approfondissement opérationnel des thèmes de l'Ecole de la GRH sous forme d'ateliers et de conférences ;
- par la réalisation d'un espace commun d'information sur le partenariat ainsi mis en œuvre.

> Aquitaine : création du comité régional interministériel à la formation

Contexte : élaboration du plan interministériel de formation de l'année 2011.

Objectif : renforcer la coopération et la collégialité des prises de décision au sein du réseau des correspondants de formation en Aquitaine.

Démarche et méthode : le plan et le programme de formation 2011 ont été élaborés collégialement avec le réseau des correspondants de formation. Deux groupes de travail ont été mis en place. Un premier groupe étudiait un programme de formation sur les préparations aux concours déclinables à tous les services. Un deuxième groupe de travail réfléchissait aux thèmes de formation d'initiative locale. Une instance a été créée : le comité régional interministériel à la formation qui avait pour mission d'arbitrer les thèmes des formations 2011.

Le groupe de travail sur la préparation aux concours a permis de mieux connaître les programmes et les attentes des services notamment sur la préparation au concours de SA.

Le groupe de travail sur les thèmes de formation d'initiative locale a recensé les besoins des services par département et a dégagé les thèmes les plus récurrents. Ces thèmes ont été ensuite soumis au CRIF. La finalité était de construire un plan régional interministériel complémentaire des différents plans des directions régionales (DRJSCS, DREAL, DRAAF, DIRECCTE).

Résultat : les travaux ont débuté en septembre 2010 pour une validation définitive du projet au CAR de janvier 2011.

> Pays-de-la-Loire : Approche de la formation interministérielle sous la forme de cursus-modules

Depuis 2010, le programme interministériel de formation pour la région des Pays-de-la-Loire intègre la mise en place de formations sous la forme cursus-modules. Les formations proposées aux agents de l'Etat prennent assez largement la forme d'un catalogue listant les différentes propositions, sans souligner assez la logique de structuration de l'offre et la notion de parcours de formation. Il en découle un manque de visibilité qui nuit à la reconnaissance des formations suivies, d'où l'idée de proposer des cursus.

Le cursus peut être défini comme un ensemble de modules se rapportant à la même thématique mais disposant d'un contenu homogène lui permettant d'être abordé sans lien direct avec le module qui le précède ou le module qui le suit. Cette construction permet de satisfaire deux publics différents :

- des agents souhaitant, dans une logique proche de la prise de poste par exemple, de suivre l'intégralité du cursus ;
- des agents ayant la nécessité d'approfondir un aspect particulier du thème ;

Les formations suivantes du plan de formation 2011 font l'objet d'une présentation sous la forme « cursus-modules » : management ; GRH ; comptabilité privée ; accueil du public ; rédaction administrative ; gestion ; Europe.

> Poitou-Charentes : le comité des programmeurs pour les mutualisations régionales de l'offre de formation

La PFRH a instauré cette année le comité régional de la formation interministérielle (COREFI) des programmeurs. Il regroupe les seuls responsables de formation qui ont une véritable marge de manœuvre dans l'élaboration du schéma régional de formation et qui disposent des crédits afférents. Ce comité a pour objectif de mutualiser les offres de formation ministérielles en offrant des places à des agents d'autres ministères.

Les formations proposées par :

- la préfecture : « accueil du public » (5 places) ;
- la DREAL : « éco-conduite » (5 places) ;
- la DRAAF : « Chorus » (6 places) ;

- « gestion des situations de contrôle difficile » (6 places) ;
- « sensibilisation aux risques psycho sociaux » (6 places) ;
- « analyse financière des entreprises et des associations » (5 places) ;
- la DRJSCS : « une meilleure interrelation entre efficacité professionnelle, confiance en soi et stress » (5 places) ;
- « les enjeux de la mutualisation des outils d'information et de communication dans un service en mutation » (5 places) ;
- « conduite des entretiens professionnels » (6 places).

Au total ce sont donc 49 places (soit 119 jours de formation) qui ont été ouvertes à l'interministériel en plus du plan régional. Par ailleurs, le centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) offre 20 % des places pour les formations qu'il organise.

Le comité technique pour une meilleure ingénierie de formation

Un COREFI technique est instauré dès l'instant qu'il y a un besoin interministériel d'un dispositif de formation spécifique. Tel a été le cas des COREFI consacrés à l'intelligence économique ou encore aux assistants de direction. Ces comités rassemblent les responsables de formation concernés par le domaine de formation traité ainsi que des experts ou des professionnels de ce domaine. Les travaux de ces comités contribuent au contenu du cahier des charges pour les dispositifs de formation à mettre en œuvre.

> **Basse-Normandie : le plan de formation interministérielle par voie électronique**

Auparavant, la gestion du dispositif d'information interministérielle s'effectuait par support papier et messagerie électronique et ce, action par action, pour informer les membres du réseau. Ces derniers étaient en charge de rediffuser l'information auprès de l'ensemble de leurs services et personnels tout en sachant qu'il fallait être réactif pour respecter les délais du calendrier de formation interministérielle.

Depuis le 1^{er} avril 2010, un site extranet « Territorial » est accessible au réseau des conseillers de formation et des stagiaires dans le cadre de la formation interministérielle. Une information a été donnée à chaque chargé de formation pour une diffusion au sein de sa structure administrative. Un guide a été établi pour chaque agent souhaitant s'inscrire à un stage (téléchargement de la fiche d'inscription).

La PFRH gère, désormais, avec cet outil les informations suivantes :

- la mise en ligne du plan de formation interministérielle
- le calendrier par stage avec les dates d'ouverture et de clôture
- le programme et lieu de chaque stage
- la gestion du nombre de places
- la feuille d'émargement
- l'attestation de stage

Chaque chargé de formation ministériel a pour mission de récupérer ces documents pour diffusion ou attribution auprès des personnels. Ce dispositif informatisé a permis aux correspondants de formation et aux agents d'avoir une information en temps réel sous une entité unique.

Pour le deuxième semestre 2010, on constate une moyenne mensuelle de 600 connexions.

> **Provence-Alpes-Côte-d'Azur : préfiguration de la mutualisation de la formation**

En anticipation des orientations du CMPP, la plate-forme a initié en 2010 une politique de mutualisation, qui dépasse le cadre de l'ouverture réciproque des offres de stage, pour élaborer des actions unifiées répondant à un besoin collectif et assurées par un ou deux opérateurs référents dans des domaines ciblés : management, droit à pension, développement durable et achat public.

Cette démarche avait été préfigurée par 14 actions, dont la formation de formateurs RAEP, qui a permis de définir dans les services de personnes ressources chargées d'accompagner les candidats et le déroulement de journées « réseaux de professionnels » (ex : lutte contre l'habitat indigne, contrôleurs de gestion, documentalistes).

Elle s'est accompagnée du recensement des moyens logistiques et humains en région qui prend la forme d'un catalogue commun de moyens pouvant être sollicités en interministériel.

A ce jour : 151 formateurs internes, 77 salles de réunions et 42 salles informatiques.

> **Rhône-Alpes : élaboration d'un dispositif de stages en administration régaliennne (cursus de prise de poste des personnels de direction et Inspecteurs stagiaires du MEN)**

Contexte : commande spécifique du préfet en réponse à une administration (rectorats des académies de Lyon et de Grenoble).

Finalités : apporter une réponse en prenant appui sur le réseau interministériel ; Développer une ingénierie pédagogique adaptée dans la perspective de la modéliser pour les années suivantes.

Organisation/méthode : présentation du dispositif au pré-CAR (12 avril) ; partenariats établis avec les deux rectorats (précision de la commande, ingénierie du dispositif), membres du corps préfectoral et des directions régionales (interventions), ensemble des services déconcentrés (accueil des stagiaires). La partie logistique a été assurée par la plate-forme RH (Lyon) et par la préfecture de l'Isère (Grenoble).

Le dispositif intègre des interventions formatives à destination des stagiaires, des documents de contexte à l'intention des intervenants, des documents d'appui méthodologique et/ou de soutien à la logistique pour la mise en œuvre des stages à destination des accueillants, un appui logistique et administratif à l'ensemble des structures impliquées.

Le contenu : une journée de présentation de l'Etat territorial (en région/ en département / la sécurité des personnes et des biens) ; un stage en administration de 3 jours, consacré à l'observation et à l'analyse d'une problématique spécifique mise en œuvre dans le service d'accueil (avec rapport de stage) ; une journée thématique sur des domaines stratégiques dans lesquels s'exerce l'impulsion/action de l'Etat (La politique sociale de l'Etat et les problématiques de cohésion sociale, le pilotage des moyens de l'Etat : moyens budgétaires et moyens humains).

Résultats :

- une soixantaine de stagiaires accueillis dans une vingtaine de services déconcentrés ;
- une ingénierie répliquable pour des demandes analogues ;
- une excellente évaluation de la satisfaction des commanditaires et des stagiaires ;
- l'évaluation en cours auprès des structures d'accueil.

> Franche-Comté : ateliers retraite

Cinq ateliers retraite ont été programmés par la plate-forme RH sur le dernier semestre. L'objectif est d'expliquer les règles de base, les paramètres et les définitions à connaître pour bien comprendre le droit des retraites, les dispositions applicables aux fonctionnaires, aux mères de trois enfants en particulier.

A destination des agents, dans le cadre de leur activité (gestionnaires RH), ou pour leur information propre, l'action a connu un franc succès (126 participants et 26 demandes en attente). La plate-forme RH a d'ores et déjà programmé deux sessions début 2011. Le kit pédagogique proposé sert maintenant à de nombreux services RH pour accompagner l'explication de la simulation de retraite.

> Haute-Normandie : accueil des nouveaux agents de l'Etat

Depuis 1997, le préfet de région accueille chaque année environ 300 nouveaux agents de l'Etat affectés en Haute-Normandie à l'occasion de la « Conférence d'accueil des nouveaux arrivants ». Cette action initiée à l'origine par le cabinet du préfet du département chef-lieu dans le cadre de la problématique liée à la politique de la ville a poursuivi son essor dans le cadre du plan de formations interministérielles financé par les crédits de la DGAFP.

L'objectif est de permettre, au cours d'une journée, aux personnels de toute catégorie, administratifs et techniques, civils et militaires affectés dans les deux départements (Seine-Maritime et Eure) de développer une culture commune sur les particularités et les enjeux de la région Haute-Normandie et sur le rôle de l'Etat dans la conduite locale des politiques publiques. Cette double dimension recueillie, depuis la création de cette manifestation conduite chaque année, la satisfaction unanime des participants qui apprécient le caractère interministériel de cette rencontre, la richesse et la diversité des intervenants (acteurs économiques, experts, membres du corps préfectoral, chefs de service) ainsi que la convivialité de l'événement. La conférence est organisée par le responsable de la formation interministérielle (DRF puis CF) avec l'appui des services des préfectures.

Exemples de thèmes : la réforme de l'Etat, le rôle de l'Etat en région, l'attractivité patrimoniale et culturelle de la Haute-Normandie, la politique de la ville, les risques industriels, naturels, technologiques, sanitaires, les réseaux et territoires, l'interministérialité en actions, l'axe Seine.

14 - Offre gérée par le service formation de la préfecture chef lieu de région dans l'outil d'information : pas de suivi statistique hormis les PEC recensées à part (9 sessions)

15 - Toutes les plates-formes ont pu constituer un réseau des correspondants formation continue des services de l'Etat. Sur ce domaine, elles ont bénéficié d'un héritage dans la mesure où le pilotage des crédits de la formation interministérielle régionale préexistait aux PFRH. Le mode de pilotage a certes évolué, mais il existait déjà un socle que les conseillers formation ont amélioré et prolongé. Il doit être souligné que dans quelques régions, les conseillers formation des PFRH assurent aussi la gestion de la formation continue du MIOMCTI. La diversité des situations explique que des modes d'animation complémentaires et différents soient mis en place dans les régions.

L'offre réciproque de stages ne concerne pas directement les formations financées sur le BOP 148 (formation interministérielle régionale) mais traduit l'ouverture des services à l'accueil de stagiaires d'autres ministères dans des stages organisés et financés par les ministères. On peut souligner que cette ouverture peut s'effectuer «a priori» dès l'ouverture des stages ou «a posteriori» pour compléter les inscriptions et permettre le déroulement d'une session. Ces 2 axes seront suivis et analysés plus finement en 2011 en déclinaison des nouvelles orientations nationales issues des mandats RGPP2 et des expérimentations de mutualisation conduites par la DGME et la DGAFP.

Les nombres de sessions de formation indiqués sont relatifs dans la mesure où seules sont comptabilisées les offres dont la PFRH a eu connaissance. L'absence d'outil accessible et partagé par tous les services constitue un frein à une vision exhaustive.

Les plates-formes sont arrivées dans un contexte où d'autres opérateurs de formation avaient une implantation locale. Des partenariats ont été mis en place ou sont en cours de construction, notamment avec les IRA et les CVRH. En 2011, plusieurs plates-formes conduisent des projets avec d'autres acteurs en se rapprochant des autres fonctions publiques et des écoles publiques nationales.

Enfin, on peut souligner un périmètre et un niveau de vitalité de ce réseau de formation continue très différent d'une région à l'autre pour des raisons historiques mais aussi de configuration géographique (facilité ou rapidité des déplacements).

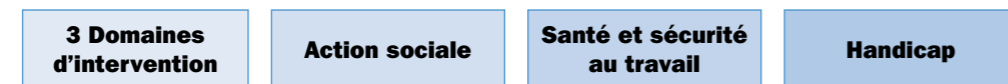
FORMATION INTER-MINISTRIELLE	RESEAU			PLAN				PARTENARIATS	
	existence oui/non	nbre de réunions plénières	autres modalités d'animation	nombre de formations financées ou cofinancées sur le programme 148	es ou cofinancées sur le programme 148		construction commune (à renseigner en 2011)	Structures	formalisé oui/non
					oui/non	nombre			
Alsace	oui	3	GT bilatérales	14	oui	15		IRA	oui
Aquitaine	oui	3	GT bilatérales	37	oui	21		IRA	oui
Auvergne	oui	6	Bilatérales outils d'information	28	oui	11		IRA CVRH	oui
Bourgogne	oui	4	GT	1.1	oui	pas de suivi statistique ¹⁴		IRA GIP FCIP (rectorat)	oui
Bretagne	oui	2	GT espace collaboratif outils d'information bilatérales	37	oui	16		CVRH IRA	oui
Centre	oui	4	bilatérales	51	oui	55		IRA Nantes CVRH Tours	oui
Champagne-Ardenne	oui	3	espace collaboratif : site préfecture	22	oui	37		IRA Metz	oui
Corse	oui	2	bilatérales	35	oui	10		CNFPT ANFH IRA	oui
Franche Comté	oui	3	GT bilatérales	29	oui	120		IRA	oui
Ile-de-France	oui	3	GT outils d'information bilatérales	136	oui	60		CVRH CNFPT	non
Languedoc-Roussillon	oui	1	GT bilatérales	22	oui	76		IRA-CVRH plate-forme régionale du MIOMCT	oui
Limousin	oui	3	bilatérales	21	oui	14		Défense	oui
Lorraine	oui	3	GT bilatérales	66	oui	5		IRA CVRH Universités / Rectorat Adm. pénitentiaire	oui (IRA)
Midi-Pyrénées	oui	3	GT espace collaboratif outils d'information bilatérales	108	oui	19		CNFPT IRA Bastia CVRH Toulouse	oui
Nord-Pas-de-Calais	oui	6	Bilatérales autre : réunion, promotion	19	oui	41		IRA CVRH CNFPT (en cours) anfh (en cours) Université Lille I	non
Basse-Normandie	oui	2	espace collaboratif outils d'information bilatérales	18	oui	11		CNFPT - IRA -IPAG - DRAAF - MIOMCTI - DRISCS	oui
Haute-Normandie	oui	14	GT espace collaboratif	39	oui	38		IRA CVRH IPAG IFORE	non
Pays-de-la-Loire	oui	2	GT bilatérales espace collaboratif	70	oui	17		IRA - CVRH - ENACT - Archives 44	oui
Picardie	oui	5	bilatérale	34	oui	34		IRA CVRH	non
Poitou-Charentes	oui	5	GT	35	oui	5		IRA Nantes CVRH Tours	oui
Provence-Alpes-Côte d'Azur	oui	2 COPIL régionaux 6 dépx	GT bilatérales réunion départementale	80	oui	14		IRA - CNFPT - CVRH école nationale des techniciens de l'équipement - ANFH (en cours)	oui
Rhône-Alpes	oui	4 régional 3 dépx-tal	GT bilatérales	69	oui	5			



4 - Un réseau « action sociale et environnement professionnel » qui se structure grâce aux conseillers (CASEP)

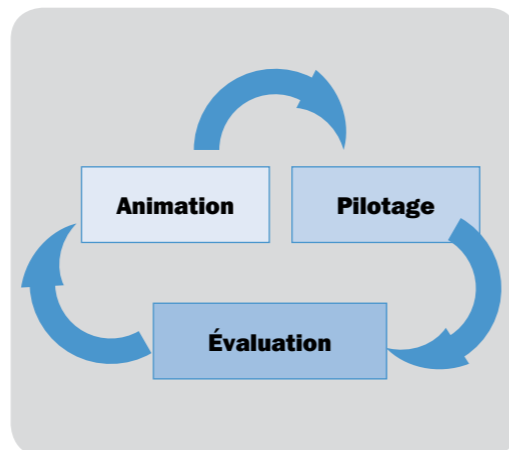
Missions

L'action des conseillers « action sociale et environnement professionnel » (CASEP) porte sur les questions et les problématiques liées à l'action sociale, à la santé et à la sécurité au travail ainsi que sur l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique.



Au titre de leur activité, les CASEP assurent à titre principal les fonctions suivantes :

- Fonction d'animation des réseaux ou des groupes de travail rassemblant les gestionnaires locaux chargés de la mise en œuvre des politiques relevant de leurs champs de compétences ainsi que de leurs acteurs opérationnels.
- Fonction de relais de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) au niveau local en matière de mise en œuvre et de suivi des politiques interministérielles.
- Fonction d'évaluation.



Activités en 2010

Constitution et animation de réseaux

La connaissance et l'analyse du champ local étant nécessaires au plein exercice des missions qui leur ont été confiées, les conseillers ont procédé au cours de l'année 2010, d'une part, à la mise en place de réseaux et d'autre part, à un état des lieux des pratiques et actions conduites au niveau local dans leurs champs d'intervention.

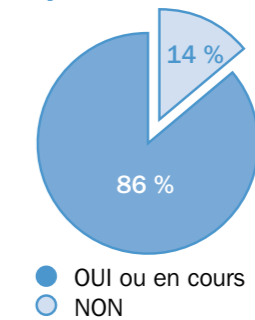
Les conseillers ont procédé dès leur prise de fonction à l'identification de leurs correspondants administratifs et autres acteurs concernés au niveau local en matière d'action sociale, de santé et sécurité au travail et d'insertion des travailleurs handicapés. Cette première étape a contribué à la mise en place de véritables espaces de dialogue et d'échanges permettant notamment d'objectiver les besoins des administrations et d'apporter des réponses communes à ceux-ci (mutualisation, échange de bonnes pratiques, partenariats, etc.)

Réseaux constitués

Action sociale



Environnement professionnel



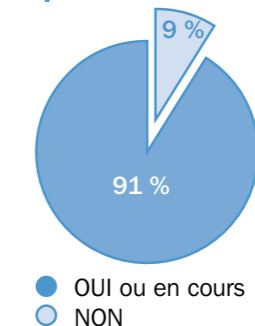
Concomitamment, les conseillers ont également opéré un recensement des dispositifs d'ores et déjà existants au niveau local en matière d'action sociale, de santé et sécurité au travail et d'insertion des travailleurs handicapés. Ainsi, notamment, une large enquête sur les offres ministérielles et interministérielles de logements et de places crèches a été conduite pour la première fois au niveau local en 2010.

Etats des lieux effectués

Action sociale



Environnement professionnel

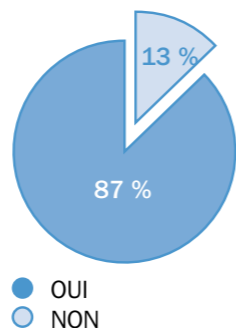


Mise en œuvre et suivi des politiques interministérielles

Les conseillers au sein des plates-formes ont assuré le pilotage et apporté un soutien méthodologique à la mise en œuvre des actions interministérielles définies dans le cadre des orientations fixées par la DGAFP en matière de politiques sociales.

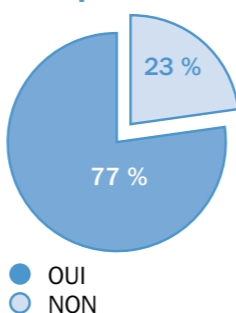
Ainsi, en matière d'action sociale interministérielle, ils ont participé au développement des politiques de restauration inter administrative et de réservations de logements sociaux et de places en crèches. Ils ont notamment fortement contribué en 2010 à la montée en puissance du dispositif interministériel de réservations de places en crèches au niveau local. Les autorisations d'engagement affectées à cette action en 2010 ont augmenté de 65 % par rapport à 2009 permettant ainsi de concrétiser les orientations prises en matière de conciliation des vies professionnelle et familiale des agents et répondre aux besoins de ceux-ci en la matière.

Pilotage ou conduite d'un ou plusieurs projets d'action sociale interministérielle



En matière de santé et sécurité au travail, les CASEP ont contribué à la mise en œuvre au niveau local de l'accord portant sur la santé et sécurité dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009. Ils ont ainsi organisé des actions d'information et de sensibilisation en la matière ainsi que de nombreux colloques, séances d'information, groupes de travail pluridisciplinaires. Ils ont permis d'encourager le développement d'une véritable culture de prévention au sein de la fonction publique et d'inscrire la problématique des conditions de travail comme un élément essentiel de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.

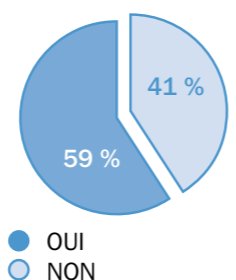
Promotion et diffusion de l'accord « santé et sécurité au travail » et de ses problématiques



Accompagnement et soutien dans la mise en œuvre de dispositifs mutualisés

La mobilisation et l'apport des CASEP dans la mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat se sont traduits en 2010 par la conduite ou la collaboration auprès des services dans la mise en place de dispositifs mutualisés, notamment en matière d'action sociale et de santé et sécurité au travail.

Mise en œuvre de dispositifs mutualisés



La mobilisation et l'apport des CASEP dans la mise en œuvre de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat se sont traduits en 2010 par la conduite ou la collaboration auprès des services dans la mise en place de dispositifs mutualisés, notamment en matière d'action sociale et de santé et sécurité au travail.

Ils ont également contribué ponctuellement, à la demande des services locaux, à la mutualisation de la médecine de prévention et des réseaux des ACMO.

Conduite et pilotage d'actions innovantes ou d'expérimentations

En sus de leurs fonctions pérennes, les plates-formes et les CASEP ont été amenés à piloter et suivre au niveau local la mise en œuvre sur un territoire donné d'actions innovantes ou d'expérimentations envisagées dans le champ des politiques sociales pilotées par la DGAFP.

Ainsi, au cours de l'année 2010, en matière de restauration collective, le schéma directeur de la restauration (outil cartographique d'adaptation de l'offre de restauration à la demande des agents) développé par la DGAFP a été testé dans une région sous pilotage de la plate-forme. La conclusion positive de ce test a conduit à un déploiement du dispositif sur l'ensemble de territoire à compter de 2011.

De même, dans cinq régions, les conseillers ont participé aux travaux préparatoires à la mise en œuvre et au suivi du transfert, à titre expérimental, du contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires aux services de l'Assurance maladie.

Bilan

Après une première phase d'installation passant notamment par la constitution de réseaux, phase nécessaire et destinée à favoriser leur prise de poste et leurs positions d'acteurs interministériels dans des champs dépourvus de ce niveau d'intervention et de coordination jusqu'alors, les conseillers ont rapidement dépassé ce stade pour inscrire leurs actions dans des fonctions plus opérationnelles qui ont permis d'assurer leur légitimité et de rendre compte de la valeur ajoutée de leurs actions.

Dans un contexte marqué par la réforme de l'administration territoriale de l'Etat qui a fortement mobilisé les services de gestion de ressources humaines des structures déconcentrées, des doutes de la part de ceux-ci vis-à-vis des conseillers, ces derniers ont su s'imposer comme des acteurs de la réforme et de son accompagnement. Ils ont facilité les rapprochements et, en association avec les services déconcentrés, développé des actions ou dispositifs de mutualisation.

Action sociale, santé et sécurité au travail, insertion professionnelle des personnes handicapées, les actions conduites par les conseillers ont pour objectif d'embrasser ces champs étendus et divers et de favoriser les interactions nécessaires entre ces derniers et leurs acteurs.

Mais, demeurent encore aujourd'hui des freins à leur action ainsi qu'au plein exercice de leurs missions :

- la difficulté à faire émerger une vision interministérielle au niveau local dans le champ d'intervention des conseillers ;
- une mobilisation encore importante sur des fonctions de gestion, notamment de secrétariat administratif des sections régionales interministérielles d'action sociale, au détriment de leur activité d'animation et de coordination.

Pour autant, les conseillers ont su, en une année, de par leurs actions, leurs compétences, leur implication assurer leur légitimité et leur crédibilité au niveau local auprès des services et se positionner conformément aux attentes initialement fixées.

CASEP	ACTION SOCIALE						ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL			
	réseau constitué oui/non/partiel	état des lieux réalisés oui/non/partiel	pilotage ou conduite d'un ou plusieurs projets d'action sociale interministérielle oui/non	mise en place de dispositifs mutualisés oui/non	participation aux réunions et aux travaux de la SRIAS oui/non	réseau constitué oui/non/partiel	état des lieux réalisés oui/non/partiel	mise en place de dispositifs mutualisés oui/non	promotion et diffusion de l'accord santé et sécurité au travail et de ses problématiques oui/non	
Alsace	oui	oui	non	non	oui	oui	oui	oui	oui	
Aquitaine	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
Auvergne	oui	partiel	oui	non	oui	partiel	non	non	oui	
Bourgogne	partiel	oui	non	non	oui	partiel	non	non	non	
Bretagne	oui	oui	oui	Oui AS DDI	oui	non	non	non	oui (diffusion)	
Centre	oui	oui	oui	non	oui	partiel	non	non	oui	
Champagne-Ardenne	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non	oui	
Corse	oui	oui	oui	non	oui	partiel	non	non	non	
Franche Comté	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non	
Ile-de-France	oui	oui	oui	oui	oui	oui	partiel	oui	oui	
Languedoc-Roussillon	oui	oui	oui	en cours	oui	oui	en cours	en cours	oui	
Limousin	oui	oui	oui	non	oui	partiel	non	non	oui	
Lorraine	oui	oui	oui	non	oui	partiel	non	non	oui	
Midi-Pyrénées	oui	oui	oui	oui	oui	partiel	oui	oui	oui	
Nord-Pas-de-Calais	oui	partiel	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	
Basse-Normandie	partiel	partiel	oui	oui	oui	partiel	non	non	oui	
Haute-Normandie	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	oui	
Pays-de-la-Loire	oui	partiel	oui	non	oui	oui	partiel	partiel	oui	
Picardie	oui	oui	oui	non	oui	partiel	non	non	non	
Poitou-Charentes	oui	partiel	oui	non	oui	oui	non	non	oui	
Provence-Alpes-Côte d'Azur	partiel	partiel	oui	non	oui	partiel	non	non	oui	
Rhône-Alpes	oui	partiel	non	oui	oui	oui	non	non	non	

➔ Quelques illustrations des actions conduites au titre du CASEP

(l'ensemble des plates-formes les ayant mises en œuvre dans chacune de leurs régions, selon des modalités adaptées au contexte local)

> Alsace : un projet innovant : la mutualisation de la fonction ACMO entre trois services

La création d'un emploi à temps plein d'ACMO commun à trois services répond à la nécessité de professionnalisation et de garantie d'un temps suffisant pour mener la politique de santé et sécurité dont chaque chef de service est responsable pour son service.

Le projet permet d'assurer une plus grande efficacité de cette mission conformément à la politique de rationalisation et de réduction des coûts par la mutualisation (CMPP du 30/06/2010 ; article 23-1 du décret 2004-374 du 29/04/2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets).

> Bretagne : la réalisation d'un CEJ global pour les places réservées en crèches à titre interministériel

Un premier Contrat enfance jeunesse (CEJ) a été signé fin 2009 par le Préfet de la région Bretagne pour une des crèches dans lesquelles des places étaient réservées à titre interministériel.

A l'occasion de la négociation de nouveaux contrats de réservation et de marchés en 2010, à la suite à l'obtention de crédits supplémentaires auprès de la DGAFP, la PFRH a d'un part sollicité le paiement du premier CEJ signé par la CAF d'Ille-et-Vilaine pour un montant de 7 900 euros, et d'autre part, participé à plusieurs réunions avec la CAF d'Ille-et-Vilaine afin d'intégrer ces projets de crèches dans un Contrat global. La SRIAS a été associée à cette réflexion et aux travaux qui ont suivi. A ce stade, le projet de CEJ global reprend le détail chiffré des budgets de trois crèches pour 37,2 places. Le financement du CEJ sera de 160 000 euros sur quatre ans (2009-2012).

16 - Les conseillers « action sociale et environnement professionnel » sont arrivés dans un environnement en forte évolution. C'est un domaine à la fois vaste et complexe au regard de la diversité des activités et des évolutions des positions ministérielles tout au long de l'année 2010.

Les premiers travaux conduits dans le domaine de l'action sociale dans l'objectif d'établir une cartographie des ressources et des activités pour arriver à des propositions d'harmonisation et de mutualisation régionales se sont en fait limités aux cartographies à la suite du rappel des positions ministérielles qui ont précisé à mi-année que ces deux axes relevaient d'une politique nationale.

Sur le domaine social, le sujet des SRIAS et du niveau d'implication dans la conduite et l'accompagnement des activités sociales interministérielles des PFRH a été très présent tout au long de l'année. En effet, les décisions régionales ont conduit certaines PFRH à prendre en charge le secrétariat et l'administration des SRIAS alors que d'autres assurent le rôle d'appui et d'accompagnement « métier », tel que prévu à la création des plateformes RH régionales.

Sur l'environnement professionnel, au-delà des diverses cartographies mentionnées précédemment, les PFRH se sont investies dans la déclinaison de l'accord santé et sécurité au travail de novembre 2009 par le biais de réunions spécifiques ou de journées séminaires. Quelques réflexions interministérielles se sont mises en place pour étudier la pertinence d'un réseau régional de médecine du travail.

Enfin, en partenariat et à la demande des services régionaux et départementaux, les plates-formes ont conduit des actions d'appui et de soutien, notamment en accompagnement des DDI sur des sujets tels que la Santé et sécurité au travail ou les instances de dialogue social.

Globalement, les démarches de mutualisation étudiées dans certaines régions ont été freinées au cours du deuxième semestre à la suite des prises de position nationales : ACMO, assistante sociale, médecine de prévention notamment.

Le CEJ a été signé par la CAF le 13 décembre dernier et sera signé par le Préfet de région en janvier 2010. Les objectifs de ce contrat global sont :

- d'optimiser le fonctionnement des crèches par le respect des critères pris en compte par la CAF pour le paiement du CEJ, notamment le taux d'occupation minimum de 70 % des berceaux, l'annualisation des heures réellement occupées par les enfants ;
- de sécuriser l'accueil des enfants au sein de ces crèches ;
- d'optimiser les négociations tarifaires des réservations de places de berceaux dans un souci de diminution du coût à la place financé par les crédits d'action sociale interministérielle ;
- d'avoir une vision globale de la politique de réservation de places en crèches à titre interministériel en Bretagne.

> Franche-Comté : conférences sur le bien-être au travail

Des échanges ont eu lieu entre les membres du CAR concernant la prévention du stress au travail. Différents axes de travail ont été évoqués. La première action prendra la forme d'échanges et de débats, entre membres du corps préfectoral, directeurs et secrétaires généraux et en présence d'un philosophe du travail, autour des notions du bien-être au travail, des valeurs et du sens du travail, en particulier dans la fonction publique. Cette conférence, première d'un cycle destiné ensuite aux cadres-encadrants et acteurs RH, doit permettre de construire une réflexion collective au niveau régional.

> Ile-de-France : mise en place d'un marché régional des réservations de places de crèches

Fin 2007, la préfecture de région Ile-de-France a reçu une délégation de crédit concernant les réservations de berceaux en Ile-de-France. Face aux contraintes du calendrier budgétaire, le SDAS 77 a procédé à la réservation auprès des prestataires en signant des conventions. En 2008, avec l'appui du PIRFAS, l'ensemble des départements ont entrepris des réservations à l'exception de Paris, où la majorité des places de crèches sont situées dans des structures municipales. Durant l'exercice 2008, le PIRFAS a mis en place un marché régional de réservation de berceaux. L'écriture de ces documents administratifs, a constitué une réelle nouveauté pour un périmètre aussi étendu.

L'objectif était multiple :

- obtenir une cartographie des demandes des agents ;
- obtenir une cartographie des offres des prestataires ;
- justifier l'utilisation des deniers publics en s'appuyant sur le code des marchés publics ;
- inciter les prestataires à ouvrir des nouvelles structures au plus près du domicile des parents ;
- mettre en œuvre les préconisations de la SRIAS.

Un nouveau marché régional, concernant la réservation de berceaux, a été lancé par la plate-forme RH pour 2010-2013. La garde des enfants étant l'une des principales préoccupations des agents publics, le dispositif connaît actuellement une montée en charge importante.

Au départ, le marché 2010-2013 avait été prévu pour 200 places en crèche supplémentaires et les crédits correspondants avaient été demandés à la DGAFP. Mais les propositions des prestataires, forts de l'expérience précédente, ont permis de mieux répondre aux demandes des agents et d'optimiser ainsi les réservations : la plate-forme a retenu en 2010, 267 berceaux au lieu des 200 prévus et des 154 au titre de 2009.

Les conventions n'ont donc plus vocation à exister ou de façon sporadique et ce sont désormais les marchés publics qui régissent le dispositif.

Les gains obtenus sont non négligeables: toute la partie administrative et financière n'est plus du ressort du SDAS, ce qui lui permet de se recentrer sur son cœur de métier, à savoir la relation entre parents et structures d'accueil

La DGAFP peut désormais disposer de données précises concernant à la fois les demandes et les offres et d'un document unique : un marché au lieu de multiples conventions)

Cette opération a généré un surcroît d'activité pour la plate-forme: prise en charge à la fois de la passation du marché et du paiement des factures. Le nouveau dispositif lui permet cependant de bénéficier de facilités de gestion et d'un meilleur suivi financier.

> Ile-de-France : pilotage de l'ouverture du restaurant administratif du « Ponant »

L'immeuble du Ponant regroupe depuis février 2011 l'ensemble des services de la Préfecture de région Ile-de-France, préfecture de Paris, plusieurs directions régionales: la DRIHL et son UT 75, la DRIEA et la DDCS, soit environ 800 personnes.

Étant donné ses compétences en « action sociale » et, en particulier, dans le domaine de la restauration collective, le Préfet de région a souhaité l'intervention de la plate-forme RH, en appui des services du secrétariat général aux affaires régionales pour la mise en place du restaurant du Ponant.

Dans ce cadre, la plate-forme a rencontré différents partenaires, dont la fondation Jean Moulin, retenue par le Préfet de région comme prestataire de restauration. La plate-forme a également participé à toutes les réunions organisées entre la Préfecture de région et la fondation Jean Moulin afin de définir la nature, la qualité et le coût des produits qui seront proposés aux agents et pour préparer les modalités de la future collaboration.

La plate-forme a participé aux réunions avec les responsables de service pour fixer le montant du financement public, ainsi que la part restant à payer par les agents pour ce type de restauration.

Enfin, la plate-forme supervise également les travaux de remise en état de la cuisine (inventaire, nettoyage, vérification du matériel, etc.) et l'aménagement de la salle de restauration elle-même. Elle veille à l'accessibilité pour les agents à mobilité réduite, ainsi qu'à l'introduction des produits bio dans les menus proposés aux convives.

> Lorraine : appui méthodologique de la SRIAS en lien avec les orientations nationales

Objectif : intégrer la CASEP au sein des groupes de travail de la SRIAS dans son rôle d'appui et soutien.

Dans le cadre de leur intervention auprès de la SRIAS, la CASEP et la correspondante administrative de la SRIAS ont élaboré et proposé à la section des outils de travail méthodologiques : la grille de recevabilité des actions (rédigée selon les critères d'éligibilité relatifs à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle) et la clé de répartition des effectifs (poids de chaque ministère par rapport aux effectifs régionaux). Ces outils ont pour but de professionnaliser les actions mises en œuvre par la SRIAS et de faciliter la prise de décision.

> Nord-Pas-de-Calais : le schéma directeur de la restauration collective

L'objectif étant d'améliorer la prise en compte des besoins des agents de l'Etat en densifiant le maillage de l'offre de restauration collective, une formation-action a été mise en place, incluant l'ensemble des services de l'Etat (de janvier à juin 2010), ainsi qu'un comité de pilotage (organe de validation) et un comité opérationnel (mise en œuvre, suivi).

Une base de données de l'offre (107 structures de restauration conventionnées) et de la demande (plus de 31 000 agents recensés) a été constituée, ainsi que la réalisation de cartographies, l'analyse de l'adéquation offre/demande et des propositions de scénarii d'amélioration de l'offre dans les secteurs géographiques déficitaires.

Depuis juillet 2010, poursuite du schéma directeur (mise en œuvre opérationnelle) dans le cadre d'une collaboration SRIAS – plate-forme RH, selon deux axes principaux :

- développement des conventionnements dans les secteurs déficitaires ;
- étude de la faisabilité d'un RIA à Valenciennes (1er secteur déficitaire avec + de 900 agents sans solution de restauration).

> Basse-Normandie : mise en place d'une formation sur la prévention des risques psychosociaux

L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a clairement mis en avant l'évaluation et la prévention des problèmes de santé liés aux RPS. « Les fonctions publiques sont susceptibles d'être confrontées à ces risques en raisons des missions exercées, du contenu et de l'organisation du travail. »

La plate-forme RH a organisé une session de formation intitulée « Comprendre et gérer le stress au travail ; identifier les risques psychosociaux. » afin de sensibiliser les cadres aux RPS vécus par leurs équipes et eux-mêmes.

Cette action organisée sur deux jours, a été conduite par un formateur externe docteur en psychologie, spécialisé dans la prévention des RPS en milieu professionnel. Les objectifs de cette session étaient de permettre aux participants de :

- reconnaître et dédramatiser les situations à risque (harcèlement, agressivité, conflits) ;
- sortir de leur cadre de références ;
- s'approprier une méthode et des outils ;
- réconcilier santé, bien-être et efficacité au travail.

L'évaluation de cette formation a démontré qu'elle a répondu aux attentes des stagiaires, à savoir un échange des problématiques rencontrées, une compréhension des causes et surtout des solutions concrètes proposées. Ces derniers ont fortement apprécié le caractère interactif de la formation ainsi que le retour d'expérience fait par le formateur, très impliqué dans les dispositifs d'écoute (cellule de crise).

L'ouverture aux autres et le partage des mêmes problématiques dans les différents ministères représentés montrent l'enrichissement apporté dans un cadre interministériel.

D'autres sessions de formation sont prévues en 2011 avec des cadres mais aussi avec des personnels non encadrant, en priorité ceux qui doivent faire face au public.

> Provence-Alpes-Côte-d'Azur : aide aux sinistrés suite aux inondations sur Draguignan les 16 et 17 juin 2010.

La plate-forme a œuvré avec la SRIAS PACA qui a immédiatement fait preuve de solidarité en établissant un questionnaire d'évaluation des dommages subis par les agents de l'Etat.

Sur la base des fonds débloqués par la DGAFP au titre de l'action sociale interministérielle (200 000 euros) une commission spécifique a été animée durant l'été réunissant les réseaux et partenaires sociaux, afin de répartir la somme allouée auprès des 455 agents de l'Etat qui ont déclaré un sinistre.

Cette aide, variant en fonction de la gravité des dommages subis (trois niveaux de sinistre ont été définis en commission) a été versée en novembre aux intéressés et s'ajoute aux actions ministérielles qui ont pu être entreprises suite à ces événements.

Ces travaux ont démontré une très bonne capacité de réaction/mobilisation en interministériel.

> Corse : plan GPRH dans le domaine de l'action sociale et de l'environnement professionnel

En 2010 la PFRH a entrepris la première étape d'un plan régional de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH). L'objectif en matière d'action sociale et d'environnement professionnel était d'identifier les interlocuteurs et les pratiques dans les différents services reliés à la préfecture de région.

Le périmètre d'étude du plan de GPRH comprenait initialement les directions régionales, les directions départementales interministérielles et les préfectures. Etant donné la petite taille de la région, ce périmètre a pu être élargi afin d'y intégrer le rectorat, le service administratif de la cour d'appel ainsi que l'agence régionale de santé.

D'ici la fin du premier trimestre 2011, l'élargissement à tous les services de l'Etat présents sur le territoire devrait permettre d'établir un état des lieux exhaustif et ainsi permettre des propositions d'aménagements locaux garantissant un meilleur service de proximité.



5 - L'appui aux services

Les plates-formes, au carrefour d'une coopération transversale, interministérielle, sont investies de plusieurs missions : favoriser l'émergence du niveau interministériel régional RH, faciliter la mise en œuvre territoriale des politiques nationales, développer la coopération et le soutien aux services déconcentrés, prendre en compte les réalités locales pour apporter les réponses les mieux adaptées.

Elles sont un « avant-poste » ouvert sur le transversal, y compris inter-fonctions publiques (marché régional de l'emploi public), dans leur position de relais, de « transmetteur » entre le niveau central et le niveau régional. C'est à ce titre qu'elles apportent leur expertise dans les domaines RH, en soutien à l'activité de pilotage des services. Cet appui multiforme s'adapte aux demandes et aux besoins des services et trouve ses fondements dans l'expertise RH développée par les plates-formes à travers leur constante professionnalisation.

➔ Quelques illustrations d'actions conduites au titre de l'appui aux services (l'ensemble des plates-formes les ayant mises en œuvre dans chacune de leurs régions, selon des modalités adaptées au contexte local) :

> Bourgogne : analyse de l'adéquation moyens/missions

Les conférences multiBOP consacrées au secteur de la « cohésion sociale », organisées depuis le début de l'année 2010, n'ont pas permis de dégager un consensus entre le responsable de budget opérationnel de programmes BOP (Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale DRJSCS) et les préfets, quant à la manière de répartir les effectifs des BOP « support » n° 124 et 210 2 entre les quatre unités opérationnelles (UO) départementales. Les directeurs départementaux ont par ailleurs insisté sur l'écart croissant entre le volume des missions confiées à leurs équipes et les moyens humains disponibles pour les prendre en charge dans des conditions satisfaisantes.

Afin de trouver les réponses adaptées, le SGAR a confié à la plate-forme RH, dans le cadre des missions d'appui RH, une analyse de l'adéquation entre les moyens et les missions confiés aux directions départementales concernées afin de définir une grille d'analyse partagée de la répartition sectorielle des moyens et ainsi piloter l'allocation des ressources. Le travail a été réalisé entre juin et octobre 2010. Les rencontres avec les directeurs départementaux et leurs équipes ont permis :

- de réaliser une cartographie des effectifs des quatre directions départementales et de la direction régionale par BOP « support », âge, sexe, grade, corps, quotité de temps travaillé... (les informations recueillies ont été exploitées dans le cadre de l'élaboration en cours de la première version du plan régional de GPRH) ;
- -de ventiler ces effectifs par missions (au sens du décret n°2009-1540 du 3 décembre 2009 relatif aux missions des directions départementales interministérielles (DDI) et sous-missions afin de mesurer le temps/agent consacré à chaque politique publique dans les quatre départements ;
- de dégager enfin trois niveaux de priorité dans l'exercice des missions et d'identifier les indicateurs permettant de dimensionner les moyens humains nécessaires.

Lors d'une réunion organisée le 3 novembre dernier, les différentes parties prenantes ont validé la grille d'analyse proposée par la plate-forme RH. L'examen des données consolidées a permis d'objectiver les éléments de convergence et les écarts entre les quatre départements (notamment du point de vue du poids et du degré de priorité attribué à chaque mission / sous-mission). Le responsable de BOP a formalisé ses objectifs prioritaires dans un document d'orientation stratégique présenté lors d'une réunion organisée le 17 décembre.

Ces travaux doivent permettre d'inscrire les réductions attendues du plafond d'emplois sur les trois prochains exercices dans un cadre de réflexion plus global. Celui-ci, tourné en priorité vers les missions, permettra de garantir la cohérence entre les missions et la ressource humaine disponible.

> Aquitaine : mission d'audit équilibrage des effectifs des DDCS/DDCSPP

Le préfet de région a confié à la plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH un mandat d'audit qui a pour objet de mesurer le temps agent nécessaire à l'accomplissement des missions des DDCS dans le domaine de la politique du handicap et la détermination du métier concerné.

L'audit a comporté trois phases :

- audition des cinq DDCS quant à leur charge de travail dans ce domaine, aux moyens humains dont elles disposent ainsi qu'aux compétences utiles, en tenant compte de la population et de son évolution. Il conviendra également d'auditionner l'ARS et la DRJSCS au regard de leur expertise dans le domaine et de leur niveau d'investissement ;
- une seconde phase a porté sur la détection des écarts ;
- enfin un rapport d'audit indiquant les pistes d'amélioration à conduire a été rédigé et communiqué à l'ensemble des acteurs.

Le rapport, remis au préfet de région, a été communiqué au ministère de la santé, des affaires sociales et de la cohésion sociale.

> Bourgogne : fiche préparatoire aux conférences multiBOP

Afin de préparer les conférences multiBOP, la plate-forme RH a préparé une fiche de synthèse qui doit être renseignée par chaque responsable de BOP. Cette fiche offre aux participants une vision de synthèse des enjeux de chaque BOP. Elle permet notamment d'avoir une vision :

- de la répartition des effectifs « cible » par unité opérationnelle ;
- des postes vacants, des départs et recrutements programmés ;
- de la répartition des effectifs / missions...

Ces fiches sont une source d'informations très intéressante pour la plate-forme RH car elles offrent une vision de synthèse des problématiques RH des directions régionales et des directions départementales interministérielles.

> Languedoc Roussillon : mutualisation de l'ingénierie et de l'accompagnement des projets de service

La mise en place et l'installation des nouvelles organisations interrogent les communautés de travail et leurs identités professionnelles. Elles créent également pour les agents et les partenaires institutionnels une perte de repères sur leur environnement professionnel de manière générale et créent un besoin d'identification, tant en interne que vers l'extérieur.

Un projet de service doit favoriser et faciliter la communication du sens et orienter l'action collective. C'est dans ce contexte que le projet de service mutualisé de trois administrations déconcentrées (DRJSCS, DDPP 34, DDCS 34) a été conçu.

Le rôle de la plate-forme a consisté à identifier toutes les phases de la démarche de projet qui pouvaient être mutualisées afin de servir trois objectifs principaux :

- permettre une économie d'échelle en termes de coût d'étude (économie générée d'environ 40000 euros),
- accompagner ou mettre en place la culture du management par projet,
- développer des synergies interministérielles en valorisant les bonnes pratiques des acteurs concernés (les agents, les directions).

- La plate-forme s'est proposée comme le « conducteur d'opération » en coordonnant la gestion globale de la démarche de projet, par exemple :
- elle est intervenue sur la définition méthodologique pour l'élaboration du projet,
- elle a procédé à la définition du cahier des charges et à la sélection (en partenariat avec les services déconcentrés) du cabinet conseil mandaté pour l'animation des groupes de travail,
- elle a vérifié tout au long de la démarche la conformité des actions menées avec les objectifs initiaux.
- Du point de vue des acteurs et du transfert des compétences en matière de management par projet, deux actions ont été proposées par la plate-forme :
- un séminaire à destination des membres des équipes de direction sur la définition d'un projet de service, de ses orientations, enjeux et objectifs (15 septembre 2010) ;
- une formation-action à destination des trois équipes projet sur l'échange de pratiques (avancement des démarches) et la valorisation de ces dernières (26 octobre 2010).

> Midi-Pyrénées : l'accompagnement ajusté (coaching) d'une équipe de direction

Au terme des différents entretiens accordés à la plate-forme RH par les équipes de direction des DDI, il est ressorti un souhait prégnant d'être accompagné dans les démarches de changement qu'elles mettent en œuvre. La convention passée avec le CVRH de Toulouse, qui dispose des compétences propres à l'assurer, a permis de lancer une expérimentation sur la DDCSP de l'Ariège.

Si celle-ci s'avère concluante, la plate-forme proposera le dispositif le plus adapté permettant de l'étendre à toutes les administrations territoriales de l'État qui en feraient la demande.

> Franche-Comté : appui au recrutement

Devant la difficulté de pourvoir un poste d'inspecteur jeunesse et sports avec un agent fonctionnaire (poste vacant depuis un an), et après accord du ministère, la DRJSCS de Franche-Comté et la DDCSPP du Territoire de Belfort ont sollicité la plate-forme pour le recrutement d'un agent contractuel.

L'appui s'est déroulé en plusieurs temps : rédaction d'une fiche de poste attractive pour un agent contractuel, travail avec Pôle emploi pour les présélections de candidats et participation au jury de recrutement.

La professionnalisation de la plate-forme sur ce sujet a permis aux services de rester centrés sur leurs missions durant cette opération de recrutement.

> Midi-Pyrénées : l'audit interne

Le conseil de modernisation des politiques publiques de juin 2010 a décidé la mise en œuvre de dispositifs de contrôle et d'audits internes dans le secteur public. Dans ce contexte, chaque ministère se voit attribuer une feuille de route, sur trois ans, relative au développement du contrôle et de l'audit internes.

Partant de cet état de fait, la plate-forme RH, dans son rôle d'appui et de conseil aux services intéressés, a sollicité un organisme à l'expérience éprouvée, afin qu'il forme des agents volontaires issus de diverses administrations aux fonctions d'auditeur interne. Une formation de premier niveau a eu lieu courant novembre. L'objectif pour la plate-forme est de constituer, à terme, un vivier d'agents ayant la compétence pour mener à bien des missions de ce type.

Les chefs de service qui souhaiteraient mesurer l'efficacité du fonctionnement de leurs organisations pourront alors faire appel à l'expertise de la plate-forme qui analysera leur commande et les orientera vers ce réseau, ou, le cas échéant, vers un prestataire.

Feuille de route 2011 des PFRH

GPRH, Mobilité /parcours professionnels

Objectifs stratégiques :

- > **Faciliter les mobilités interministérielles dans le cadre de la RéATE notamment par la mise en place et le pilotage du dispositif de compensation des emplois inter-BOP (conférences multi-BOP)**
- > **Réaliser au niveau interministériel, pour les administrations du « 1^{er} cercle », les 2 premières étapes d'une démarche GPRH (cartographie des emplois par métier et mouvements naturels à trois ans) et amorcer l'étape trois, portant sur les hypothèses de variations d'emplois par emploi-type à trois ans¹**
- > **Contribuer à l'élaboration du volet « ressources humaines » du schéma stratégique régional de mutualisation**

Objectifs permanents (GPRH) :

- Animer le réseau des responsables RH,
- Assurer et organiser le secrétariat du comité régional de suivi RH (ou autre appellation),
- Elaborer le plan triennal de GPRH (volets mobilité et parcours professionnels, formation, action sociale et environnement professionnel),
- Présenter le plan en comité de l'administration régionale (CAR),
- Apporter un appui méthodologique et du conseil aux services sur la démarche de GPRH.

Objectifs permanents (MPP) :

- Assurer la veille sur le développement de la fonction CMC dans les services,
- Animer et professionnaliser le réseau des CMC,
- Elaborer et mettre en œuvre le volet mobilité interministérielle du plan de GPRH (ateliers « passerelles », développement de la bourse régionale de l'emploi public en l'étendant après prospection et sur demande à la FPT et FPH),
- Réaliser des entretiens de conseil de carrière en subsidiarité,
- Apporter appui et conseil aux services (notamment aux DDI) sur les questions RH,
- Faire vivre les partenariats (déclinaison régionale des conventions-cadres nationales et autres).

Formation interministérielle

Objectif stratégique :

- > **Organiser la généralisation de la mutualisation des formations transverses en utilisant la méthodologie préconisée par le SGG, la DGAFP et la DGME pour une mise en œuvre opérationnelle début 2012**

1 - cf. circulaire du 31 mai 2010 portant élaboration du volet « analyse GPEEC et mobilités » des plans interministériels de GPRH par les plates-formes régionales

CONSEILLERS DES PLATES-FORMES RH mise à jour le 17 juin 2011

Objectifs permanents :

- Animer le réseau des responsables de formation ministériels,
- Elaborer le plan régional interministériel de formation et le présenter en CAR (orientations nationales DGAFP, besoins locaux, mutualisation des offres de formation sur des thématiques transverses interservices),
- Faire vivre les partenariats (déclinaison régionale des conventions-cadres nationales, IRA et autres).

Action sociale et environnement professionnel

Objectif stratégique :

> Accompagner la mise en œuvre des politiques nationales interministérielles (accord santé-sécurité au travail et autres dispositifs)

Objectifs permanents :

- Animer les réseaux des acteurs de l'action sociale et de l'environnement professionnel,
- Elaborer le volet « action sociale et environnement professionnel » du plan de GPRH,
- Apporter un appui au pilotage et au suivi de la politique d'action sociale interministérielle avec, notamment en matière de restauration, le déploiement du schéma directeur de la restauration,
- Conduire des actions d'information et de sensibilisation en matière de santé et de sécurité au travail dans le cadre des orientations fixées au niveau national,
- Rechercher des mutualisations des offres interservices,
- Suivre la mise en œuvre des actions interministérielles, des pactes territoriaux ainsi que des politiques ministérielles d'insertion et de recrutement des travailleurs handicapés,
- Accompagner les expérimentations en matière d'action sociale et d'environnement professionnel.

Pilotage de la plate-forme

- Mettre en œuvre les orientations nationales dans le contexte régional,
- Relayer les politiques de la DGAFP, assurer un rôle de veille et d'alerte, être force de propositions,
- Produire le rapport d'activité semestriel des PFRH (point d'étape en juin, bilan en fin d'année ou début d'année N+1 présenté au CAR et transmis par le préfet de région à la DGAFP),
- Renseigner le tableau synthétique d'activité des PFRH, transmis chaque trimestre à la DGAFP,
- Assurer l'information et la communication autour des activités de la PFRH (production d'outils de communication, participation à des événements...),
- Rechercher des partenaires locaux et décliner les conventions-cadres de partenariat.

ALSACE SGAR, 5 place de la République
67073 STRASBOURG CEDEX
Directeur Clarisse BONJEAN
03 88 21 60 46 / 06 62 87 97 06 (perso)
clarisse.bonjean@alsace.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Lucienne SCHAFF
03 88 21 60 15 - lucienne.schaff@alsace.pref.gouv.fr
Conseiller formation Arnaud BOCHENEK
03 88 21 60 41 - arnaud.bochenek@alsace.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Marie-Agnès LEY - 03 88 21 60 09
marie-agnes.ley@alsace.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Florence LE BRETON,
assistante administrative et webmestre
03 88 21 62 73 - florence.le-breton@alsace.pref.gouv.fr
Service plate-forme-grh@alsace.pref.gouv.fr

ANTILLES-GUYANE Préfecture de la Région
Martinique, 82 rue Victor-Sévère - BP 647-648
97262 FORT DE FRANCE CEDEX
Directeur Frédéric GUITTEAUD - 05 96 39 38 94
frederic.guitteaud@martinique.pref.gouv.fr

AQUITAINE SGAR, 4 bis esplanade Charles de
Gaulle 33077 BORDEAUX CEDEX
Directeur Aline DUPEYRON-UDARI
05 56 24 88 15 06 07 82 39 01
aline.dupeyron@aquitaine.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Aude MEYER
05 56 24 88 18 - aude.meyer@aquitaine.pref.gouv.fr
Conseiller formation Sandie CHILLON
05 56 24 88 20 - sandie.chillon@aquitaine.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Frédéric ROSSIAUD - 05 56 24 88 19
frederic.rossiaud@aquitaine.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Gilles LEMEE,
chargé des actions de communication et logistique
05 56 24 88 17 - gilles.lemee@aquitaine.pref.gouv.fr
Service plateforme-merh@aquitaine.pref.gouv.fr

AUVERGNE SGAR, 18 boulevard Desaix
63033 CLERMONT-FERRAND CEDEX
Directeur Jean-Claude GARRET
04 73 98 62 77 - 06 78 44 55 00
jean-claude.garret@auvergne.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Martine MOMPIED
04 73 98 62 97
martine.mompied@auvergne.pref.gouv.fr
Conseiller formation Karine MICHAUD
karine.michaud@auvergne.pref.gouv.fr
prise de fonction : 16.1.2010
Conseiller action sociale et environnement professionnel Anne-Sophie MAURIN
04 73 98 62 49
anne-sophie.maurin@auvergne.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Catherine GERENTES
04 73 98 62 96
catherine.gerentes@auvergne.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@auvergne.pref.gouv.fr

BOURGOGNE SGAR, 53 rue de la Préfecture 21041
DIJON CEDEX
Directeur Par intérim : Gérard FARCY, SGAR adjoint
03 80 44 67 89 gerard.farcy@bourgogne.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Jean-Claude MAZENOD
03 80 44 67 97 - 06 48 30 27 63 jean-claude.
mazenod@bourgogne.pref.gouv.fr
Conseiller formation Brigitte TISIN - 03 80 44 67 90
brigitte.tisin@bourgogne.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Frédérique MATHIEU
03 80 44 67 46 - 06 19 93 15 47
frederique.mathieu@bourgogne.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Odile CHAMPION
03 80 44 67 56
odile.champion@bourgogne.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@bourgogne.pref.gouv.fr

BRETAGNE SGAR, 3 rue Martenot
35065 RENNES CEDEX 9
Directeur Brigitte DESHAYES
02 99 02 17 64 - 06 84 59 32 31
brigitte.deshayes@bretagne.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Emmanuelle WEIS
02 99 02 16 63
emmanuelle.weis@bretagne.pref.gouv.fr
Conseiller formation Sébastien LEROY
02 99 02 17 74
sebastien.leroy@bretagne.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Aurélie LAMBILLOTTE - 02 99 02 16 61
aurelie.lambillotte@bretagne.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Eric HAIZE,
chargé de communication - 02 99 02 16 62
eric.haize@bretagne.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@bretagne.pref.gouv.fr

CENTRE SGAR, 191 rue de Bourgogne
45042 ORLEANS CEDEX
Directeur Didier GLORET - 02 38 81 46 44
didier.gloret@centre.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Jean HIEBEL
02 38 81 46 11 - 02 38 81 46 02
jean.hiebel@centre.pref.gouv.fr
Conseiller formation Christine LEPRINCE
02 38 81 42 69 - christine.leprince@loiret.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Geneviève MELIN - 02 38 81 46 03
genevieve.melin@centre.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Sophie THERY-MENAGER,
chargée des actions de communication
et de logistique - 02 38 81 49 79
sophie.thery-menager@centre.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@centre.pref.gouv.fr

CHAMPAGNE-ARDENNE SGAR, 1 cours d'Ormesson
51036 CHALONS EN CHAMPAGNE CEDEX
Directeur X 03 26 26 13 07 / 06 08 11 20 09
@champagne-ardenne.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Nathalie DENOYELLE
03 26 26 12 58
nathalie.denoyelle@champagne-ardenne.pref.gouv.fr
Conseiller formation Philippe ROCHE
03 26 26 12 87
philippe.roche@champagne-ardenne.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Raphaël GARCIA - 03 26 26 12 55
raphael.garcia@champagne-ardenne.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Nadine WILLEMIN
03 26 26 12 82
nadine.willemin@champagne-ardenne.pref.gouv.fr
Service
plate-forme-rh@champagne-ardenne.pref.gouv.fr

CORSE SGAR, 9 Parc Belvédère - BP 229 20179
AJACCIO CEDEX
Directeur Bruno PASSOT
04 95 11 13 10 - 06 86 32 40 43
bruno.passot@corse.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Joël VINCENT
04 95 11 13 16 joel.vincent@corse.pref.gouv.fr
Conseiller formation Joël VINCENT - 04 95 11 13 16
joel.vincent@corse.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Amiel LUCCHINI - 04 95 11 13 25
amiel.lucchini@corse.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Francine HELEC 04 95 11
13 12 francine.helec@corse.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@corse.pref.gouv.fr

FRANCHE COMTE SGAR, 8 bis rue Charles Nodier
25035 BESANCON CEDEX
Directeur Evelyne MATHIEU
03 81 25 14 60 - 06 43 95 99 69
evelyne.mathieu@franche-comte.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Rémi PAILLER
03 81 25 14 62
remi.pailier@franche-comte.pref.gouv.fr
Conseiller formation Fabienne LOGEROT
03 81 25 14 48
fabienne.logerot@franche-comte.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Christine KUNTZ - 03 81 25 14 63
christine.kuntz@franche-comte.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Anita VACELET
03 81 25 14 61
anita.vacelet@franche-comte.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@franche-comte.pref.gouv.fr

ILE-DE-FRANCE SGAR, Immeuble «le Ponant»
5 rue Leblanc - 75911 PARIS CEDEX 15
Directeur Philippe ERTLE
01 82 52 43 00 - 06 85 44 37 06
philippe.ertle@paris-idf.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Christine GAYE-NASSIET
01 82 52 42 96
christine.gaye-nassiet@paris-idf.gouv.fr
Laurent BRETECHER - 01 82 52 43 07
laurent.bretecher@paris-idf.gouv.fr
Conseiller formation Marie-Laure COULON
01 82 52 43 01 - marie-laure.coulon@paris-idf.gouv.fr
Chantal BOSSUET - 01 82 52 43 01
chantal.bossuet@paris-idf.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Francine DELVAL
01 82 52 43 02 - francine.delval@paris-idf.gouv.fr
Webmestre ou assistant Corinne LA MARRA,
chargé des actions de communication et de la BRIEF
01 82 52 43 05 - corinne.la-marra@paris-idf.gouv.fr
Service plateforme-grh@ilparis-idf.gouv.fr

LANGUEDOC-ROUSSILLON SGAR,
34 place des Martyrs de la Résistance
34062 MONTPELLIER CEDEX 02
Directeur Norbert CASAS - 04 67 61 69 10
norbert.casas@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Muriel FERRERO
04 67 61 69 35
muriel.ferrero@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr
Conseiller formation Jean-Luc BARRAL
04 67 61 69 51
jean-luc.barral@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Françoise FORNASARI
francoise.fornasari@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Jean QUINTANA, chargé
communication/logistique - 04 67 61 69 31
jean.quintana@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr
Nathalie AZEMA, assistante - 04 67 61 69 23
nathalie.azema@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr

LIMOUSIN SGAR, 27 rue Théodore Bac
87100 LIMOGES
Directeur Arnaud FAVIER - 05 55 11 67 55
06 40 13 05 57 - arnaud.favier@limousin.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Stéphanie JORDANE
05 55 11 61 12
stephanie.jordane@limousin.pref.gouv.fr
Conseiller formation Martine GUYONNET
05 55 11 67 57
martine.guyonnet@limousin.pref.gouv.fr
Conseiller action sociale et environnement professionnel Philippe DEFAYE - 05 55 11 67 56
philippe.defaye@limousin.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Christine BARDET,
assistante - 05 55 11 61 11
christine.bardet@limousin.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@limousin.pref.gouv.fr

LORRAINE SGAR, 36 place Sain-Thiebault
57034 METZ CEDEX
Directeur Bernard BARAD - 03 87 37 92 72 -
06 74 88 84 29 - bernard.barad@lorraine.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Aurélie CLAVIER
03 87 37 92 63 - aurelie.clavier@lorraine.pref.gouv.fr
Conseiller formation Philippe CARBONI
03 87 37 92 78 - philippe.carboni@lorraine.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Marie MARTIN - 03 87 37 92 54
marie.martin@lorraine.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Valérie MOREL
03 87 34 86 21 valerie.morel@lorraine.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@lorraine.pref.gouv.fr

MIDI-PYRENEES SGAR, 1 place Saint-Etienne
31038 TOULOUSE CEDEX
Directeur Michel BOUCHARD
05 34 45 33 51 - 06 75 18 47 19 (prof)
michel.bouchard@midi-pyrenees.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Albert NOVELLI
05 34 45 33 29
albert.novelli@midi-pyrenees.pref.gouv.fr
Conseiller formation Jérôme THOMAS
05 34 45 33 43
jerome.thomas@midi-pyrenees.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Jacqueline MARECHAL
05 34 45 33 42
jacqueline.marechal@midi-pyrenees.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Gabrielle LIMAN,
chargée des actions de communicaton
et de logistique - 05 34 45 33 52
gabrielle.liman@midi-pyrenees.pref.gouv.fr
Corine BERGEON, assistante - 05 34 45 33 45
Service plate-forme-rh@midi-pyrenees.pref.gouv.fr

NORD-PAS DE CALAIS SGAR, 2 rue Jacquemars
Giélee 59039 LILLE CEDEX
Directeur Eric FRITSCH
03 20 30 57 62 - 06 42 64 64 74
eric.fritsch@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Eliane GRAMMONT
03 20 30 51 18
eliane.grammont@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr
Conseiller formation Ingrid RAVOIS - 03 20 30 51 17
ingrid.ravois@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Sophie BYL - 03 20 30 50 44
sophie.byl@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Maggy BOURDON,
chargée de com - 03 20 30 50 43
maggy.bourdon@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@nord-pas-de-calais.pref.gouv.fr

BASSE NORMANDIE SGAR, rue Daniel Huet
14038 CAEN CEDEX
Directeur Sylvie RANSONNETTE
02 31 30 65 37 - 06 89 39 38 02
sylvie.ranssonnette@basse-normandie.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Hélène LEBAILLY
02 31 30 65 79
helene.lebailly@basse-normandie.pref.gouv.fr
Conseiller formation Ingrid LAIGNEL
02 31 30 63 37
ingrid.laignel@basse-normandie.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Eric STARECKI - 02 31 30 65 58
eric.starecki@basse-normandie.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Suzanna BARROS
02 31 30 65 38
suzanna.barros@basse-normandie.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@basse-normandie.pref.gouv.fr

HAUTE NORMANDIE SGAR, 7 place de
la Madeleine - 76036 ROUEN
Directeur Florence BRIOL - 02 32 76 51 99
florence.briol@haute-normandie.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Catherine LAIGUILLON
(15/03/11) 02 32 76 50 24
catherine.laiguillon@haute-normandie.pref.gouv.fr
Conseiller formation Olivier LUNION
02 32 76 50 94
olivier.lunion@haute-normandie.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Sophie EDELIN - 02 32 76 50 22
sophie.edeline@haute-normandie.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Marie-Claire
LAMBRECHT, assistante - 02 32 76 52 35
marie-claire.lambrecht@haute-normandie.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@haute-normandie.pref.gouv.fr

PAYS DE LA LOIRE SGAR, 6 quai Ceineray
BP 33515 - 44035 NANTES CEDEX
Directeur Pierre-Yves LAMBERT - 02 40 08 64 04
pierre-yves.lambert@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Valérie AZIANI
02 40 08 64 18
valerie.aziani@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr
Conseiller formation Jean-Marc VACHER
02 40 08 64 08
jean-marc.vacher@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Cathie TEISSIER - 02 40 08 64 82
cathie.teissier@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Maria FREULON,
chargée des actions de communication/logistique
02 40 08 64 71
maria.freulon@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@pays-de-la-loire.pref.gouv.fr

PICARDIE SGAR, 51 rue de la République
80020 AMIENS CEDEX 9
Directeur Fabienne DUCOURANT - 03 22 33 84 33
fabienne.ducourant@picardie.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Jean-Michel LESAGE
(arrivée le 01/07/2011) - 03 22 33 84 42
jean-michel.lesage@picardie.pref.gouv.fr
Conseiller formation Sylvie EDMONT
03 22 33 84 39 sylvie.edmont@picardie.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Marie-Pierre DELIGNIERES
03 22 33 84 30
marie-pierre.delignieres@picardie.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Agathe RIBIERE
03 22 33 84 12 - agathe.ribiere@picardie.pref.gouv.fr
Service sgar80-pfrh@picardie.pref.gouv.fr

POITOU CHARENTES SGAR, 7 place Aristide Briand
86021 POITIERS CEDEX
Directeur Gérard GLOTAIN - 05 49 47 24 90
gerard.glotain@poitou-charentes.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Rémi TESTON
05 49 47 24 91
remi.teston@poitou-charentes.pref.gouv.fr
Conseiller formation Hélène MESNARD
05 49 47 24 94
helene.mesnard@poitou-charentes.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Béatrice CORNILLE - 05 49 47 24 93
beatrice.cornille@poitou-charentes.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Laurence GIRARD
05 49 86 24 92 I
aurence.girard@poitou-charentes.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@poitou-charentes.pref.gouv.fr

PROVENCE-ALPES COTE D'AZUR SGAR,
Boulevard Paul Peytral - 13282 MARSEILLE CEDEX 20
Directeur Jean-Philippe DARGENT - 04 84 35 45 40
jean-philippe.dargent@paca.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Delphine CROUZET
04 84 35 45 42 - delphine.crouzet@paca.pref.gouv.fr
Conseiller formation Pierre JOURDAN
04 84 35 45 60 - pierre.jourdan@paca.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** David MUNOZ - 04 84 35 45 19
david.munoz@paca.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Christiane CHARLOIS,
assistante - 04 84 35 45 41
christiane.charlois@paca.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@paca.pref.gouv.fr

RHONE ALPES SGAR, 106 rue Pierre Corneille
69419 LYON CEDEX 03
Directeur Brigitte MANGEOL
04 78 62 51 93- 06 78 64 90 91 (perso)
brigitte.mangeol@rhone-alpes.pref.gouv.fr
Conseiller mobilité carrière Sophie HOET
04 78 62 52 62
sophie.hoet@rhone-alpes.pref.gouv.fr
Conseiller formation Dominique VACHEY
04 78 62 52 89
dominique.vachey@rhone-alpes.pref.gouv.fr
**Conseiller action sociale et environnement
professionnel** Nicole KLEIN - 04 78 62 52 77
nicole.klein@rhone-alpes.pref.gouv.fr
Webmestre ou assistant Monique CROZE,
chargée de la BRIEP - 04 78 62 52 67
monique.croze@rhone-alpes.pref.gouv.fr
Service plate-forme-rh@rhone-alpes.pref.gouv.fr

Après une première année d'activité des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH), le premier bilan de leur action fait apparaître des avancées sensibles, aussi bien dans le champ de la professionnalisation des acteurs de la GRH qu'en matière de mutualisation des bonnes pratiques ou de mise en place des plans régionaux interministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

Les PFRH ont ainsi contribué en 2010 à la réalisation de plus de 600 mobilités interministérielles, assuré un volume de 36 000 journées-stagiaires de formation, mis en ligne 21 bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP) ayant permis la publication de près de 4000 postes. Elles ont conclu des partenariats avec la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Leur activité s'enracine donc rapidement dans le paysage régional.

Le déploiement des dispositifs de mutualisation des formations transverses, ou encore la préparation des schémas régionaux de mutualisation ont été l'occasion pour les PFRH de jouer un rôle clé dans l'offre de services mutualisés, dans un contexte fortement marqué par la rationalisation des fonctions support et la fluidification des mobilités interministérielles dans le bassin local d'emploi.



Faits et chiffres

La collection « Faits et chiffres », véritable référence d'analyses sur la fonction publique, correspond au volume I du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », dont sont extraits des « chiffres-clefs ». Ce bilan permet de comprendre les évolutions de l'emploi dans la fonction publique année après année et constitue à ce titre un document indispensable pour les décideurs, les parlementaires, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.



Politiques d'emploi public

Ce rapport constitue le volume II du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique ». Il traite de tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, pour les trois fonctions publiques, avec leurs points communs et leurs spécificités. Il présente en particulier les projets en cours, de la gestion des connaissances à celle des compétences.



Ressources humaines

Cette collection rassemble les informations et des documents (guides, études, brochures, fiches...) concernant le recrutement, la carrière, la formation, la rémunération, et au sens large tous les aspects de la gestion des agents de la fonction publique. Elle se veut volontairement pédagogique, qu'il s'agisse d'éclairer le grand public ou de fournir aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin au quotidien.



Etudes et perspectives

Cette collection présente les études et rapports conduits par la DGAFP pour tracer les évolutions de la fonction publique dans tous ses aspects (démographie, métiers, dialogue de gestion, systèmes d'information, impact du droit européen...).



Statistiques

La collection « Statistiques » est déclinée en deux publications distinctes. « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui cherche une information plus détaillée, les études complètes. Elle convient particulièrement aux chercheurs et aux statisticiens.



Point Phare

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.



Intra doc

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude...