



ÉDITION 2023

# Bilan d'activité 2022 des PFRH

Plates-formes régionales d'appui interministériel RH





<b>ÉDITORIAL</b> .....	<b>05</b>
<b>CHIFFRES CLEFS 2022</b> .....	<b>06</b>
<b>PRÉSENTATION DES PFRH</b> .....	<b>08</b>
<b>I. DÉCLINAISON DE LA STRATÉGIE TERRITORIALE RH DE L'Etat</b> .....	<b>10</b>
• Mise en place des comités régionaux des DRH.....	<b>11</b>
• Rédaction des premières feuilles de route régionales de stratégie RH.....	<b>12</b>
<b>II. ATTRACTIVITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LES TERRITOIRES</b> ..	<b>14</b>
• Connaissance et animation du marché de l'emploi public local.....	<b>14</b>
• Recrutement et mobilité au sein des bassins de vie.....	<b>19</b>
• Structuration de l'offre régionale de formation.....	<b>32</b>
<b>III. EFFICACITÉ RH, QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>36</b>
• Accompagnement des transformations et organisations de travail, politiques managériales.....	<b>36</b>
• QCVT, environnement de travail, action sociale interministérielle.....	<b>42</b>



Après les travaux menés au cours de l'année 2021 pour fixer les contours de la stratégie territoriale RH de l'Etat, 2022 a été la première année de son déploiement en région avec l'appui des PFRH.

Le présent bilan des activités menées par les plates-formes souligne le rôle essentiel qu'elles jouent dans la déclinaison en région de cette stratégie. Elles sont clairement positionnées comme relais des politiques nationales de RH et animatrices des coopérations interministérielles et inter-versants de la fonction publique. Elles pilotent ainsi l'élaboration de feuilles de route régionales de stratégie RH, en impulsant en particulier des actions en faveur de l'attractivité de la fonction publique et de l'emploi public local, et, pour ce faire, mettent en place une nouvelle gouvernance des politiques de RH au niveau local.

Ce document propose une sélection d'initiatives que les PFRH ont menées dans les territoires en 2022, donnant un aperçu de la diversité de leurs interventions, en matière d'attractivité, de connaissance et animation de l'emploi public local, de pilotage de la politique interministérielle de formation, d'accompagnement des transformations et organisations du travail, de QVCT, d'environnement de travail, ou encore d'action sociale.

La modification par le décret n°2022-1449 du 23 novembre 2022 de l'article 10 du décret n°2016-1805 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, vient renforcer le rôle, déjà essentiel, des PFRH en matière de conseil et d'appui en consacrant leur mission en matière d'attractivité, de développement des compétences utiles au territoire régional et des mobilités entre employeurs publics et en les affirmant en tant que pôles d'expertise et d'appui aux services des ressources humaines de l'Etat dans la région.

Nathalie Colin

Directrice générale de  
l'administration et de la  
fonction publique





**9** feuilles de routes régionales de stratégie RH validées par la DGAFP et la DMATES entre juin 2022 et janvier 2023

**12** CLEP installés entre mai 2022 et février 2023 dont 5 au niveau départemental



**11 365** participants aux 8 salons de l'emploi et de la mobilité organisés en 2022

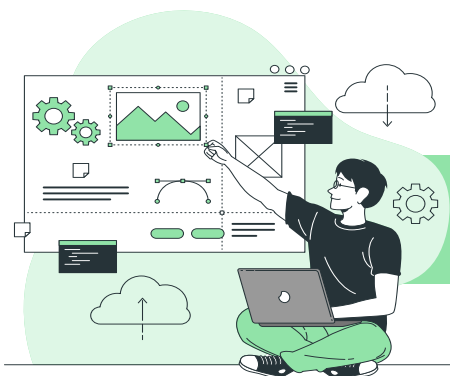
**53** réunions des réseaux de CMC animées en 2022



**369** réunions des différents réseaux en 2022

Plus de **4 200** sessions de formation organisées en 2022





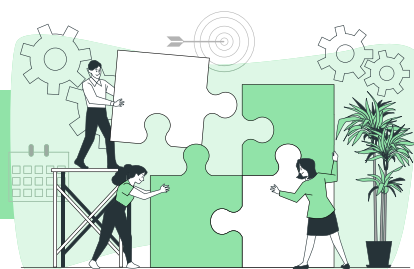
Plus de **40 000** agents formés

**102** services accompagnés dans le cadre de projets stratégiques en 2022



**12** services accompagnés dans le cadre d'opérations de restructuration ou de réorganisation en 2022

Intervention des PFRH dans **62** services pour améliorer l'organisation du travail



**211** actions pour la mobilisation des équipes



**1 151** journées stagiaires pour la professionnalisation des acteurs RH



**235** places en crèches supplémentaires en 2022

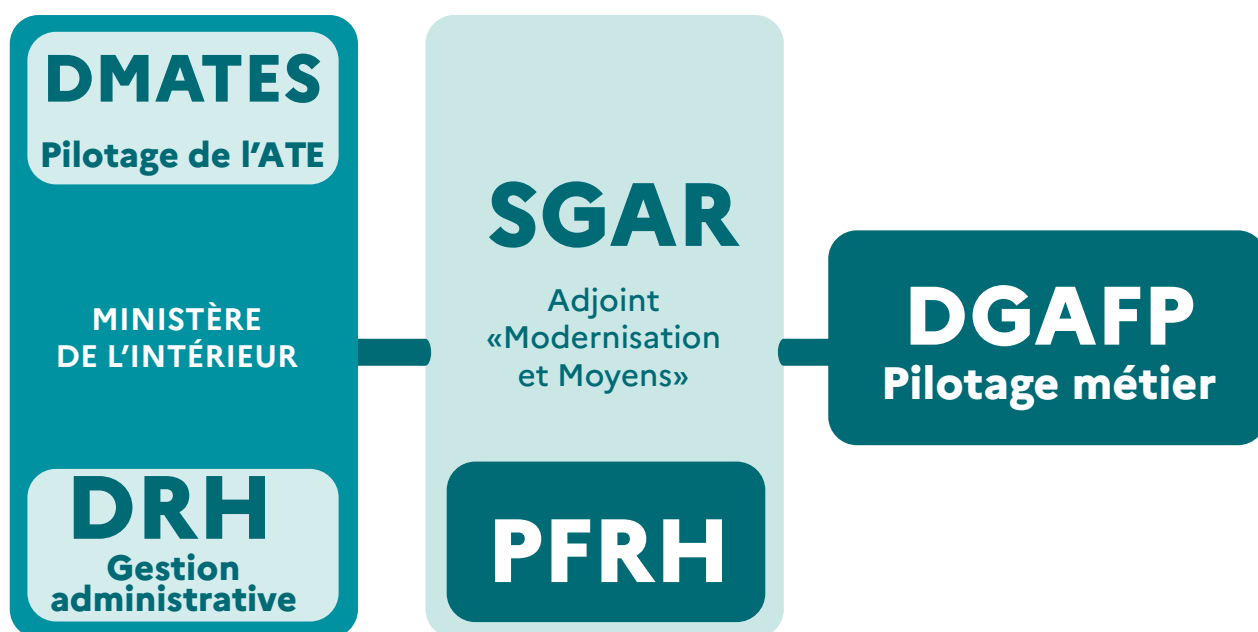


## Présentation des PFRH

Les seize plates-formes régionales d'appui interministériel RH (dont trois pour l'Outre-mer – Antilles-Guyane, La Réunion et Mayotte) sont de petites équipes pluridisciplinaires placées sous l'autorité des préfets de région, au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR – sauf cas particuliers de l'Île-de-France et de l'Outre-mer). Elles assurent une mission d'appui, d'animation et d'expertise auprès des services de l'Etat, sur la base d'une offre de services intégrée répondant aux enjeux RH territoriaux.

Comme le prévoit l'article 10 du décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, modifié par décret du 23 novembre 2022 pour notamment renforcer le rôle des PFRH en tant que pôles d'expertise et d'appui, celles-ci ont un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre des politiques nationales de RH dans les territoires. A cet égard, elles sont chargées de la déclinaison en région de la [Stratégie territoriale RH de l'Etat](#).

La DGAFP, en qualité d'autorité fonctionnelle, assure le pilotage métier et l'animation du réseau national, qui constitue un relais privilégié de son action auprès des services en région.



DMATES : direction du management de l'administration territoriale et de l'encadrement supérieur

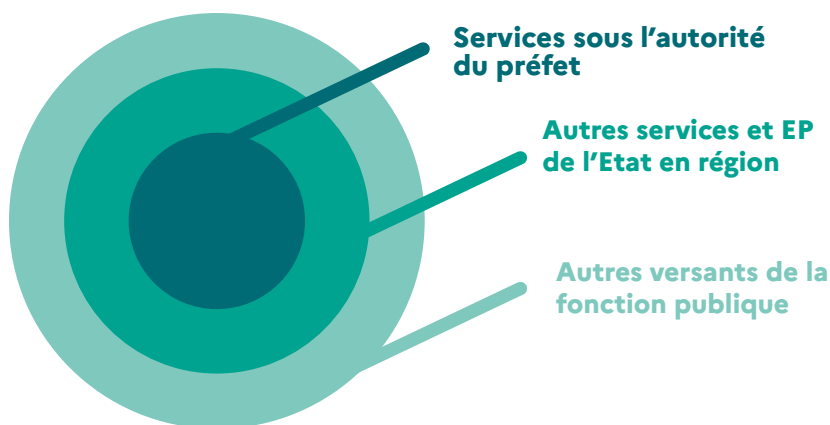
ATE : administration territoriale de l'Etat (services sous l'autorité des préfets)



L'offre de service des PFRH s'articule autour des champs d'intervention suivants :

- 1** Attractivité de la fonction publique, mobilité, emploi public local.
- 2** Formation interministérielle, professionnalisation des acteurs RH.
- 3** Accompagnement des transformations et des organisations du travail, QVCT, environnement de travail, action sociale.

### 3 niveaux d'interventions



Les PFRH s'appuient sur les réseaux qu'elles ont mis en place et animent :

- en interministériel (périmètre ATE et, au-delà, l'ensemble des services et établissements publics de l'Etat en région),
- en inter-versants de la fonction publique (Etat, territoriale et hospitalière).

### Principales spécificités des PFRH

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

# I. Déclinaison de la stratégie territoriale RH de l'Etat

La [stratégie territoriale RH](#) a été élaborée en 2021, avec les PFRH des SGAR et en lien avec les ministères, pour répondre à la nécessité d'incarner de manière plus soutenue les politiques de ressources humaines de l'Etat dans les territoires.

Ce document d'orientations nationales a été transmis aux préfets de région en avril 2022. Il a notamment pour objectif de clarifier et hiérarchiser les priorités RH de l'Etat en région autour de quatre enjeux clés :

- L'attractivité de la fonction publique ;
- La mobilité fonctionnelle dans les bassins de vie ;
- Le renforcement de la professionnalisation des agents publics par la formation continue ;
- L'accompagnement des transformations et des organisations de travail.

La stratégie territoriale RH de l'Etat positionne de manière claire les PFRH comme relais des politiques nationales et animatrices des coopérations interministérielles et inter-versants de la fonction publique. Les plates-formes jouent ainsi un rôle essentiel dans sa déclinaison régionale. En particulier, elles pilotent l'élaboration de feuilles de route régionales de stratégie RH et mettent en place une gouvernance des politiques de RH au niveau local.



## • Mise en place des comités régionaux des DRH

La mise en œuvre des orientations de la stratégie territoriale, en tenant compte des spécificités de chaque territoire, suppose une évolution de la gouvernance des politiques de RH à l'échelle régionale. A cet égard, la mise en place de comités régionaux des DRH des employeurs publics permet d'accompagner la formalisation des stratégies régionales de ressources humaines.

Ces comités ont été installés avant la fin de l'année 2022 dans la quasi-totalité des régions. Dans la majorité des cas, ils ont réuni les acteurs RH locaux du périmètre ATE élargi aux services déconcentrés de la Justice, de l'Education nationale, des Armées et des Finances publiques. Les deux autres versants de la fonction publique peuvent aussi être associés à certaines réunions, en fonction des thématiques abordées.

Les comités régionaux élaborent des programmes d'actions qui ont vocation à apporter des réponses opérationnelles aux enjeux des territoires en associant les DRH des services de l'Etat en région, ainsi que les autres acteurs au regard des enjeux définis. Cette nouvelle gouvernance permet en outre de faire remonter les constats et propositions en matière de ressources humaines du point de vue de la « communauté interministérielle locale ».



## • Rédaction des premières feuilles de route régionales de stratégie RH

La stratégie territoriale RH de l'Etat est déclinée dans chaque région au moyen d'une feuille de route triennale, signée par le préfet de région après validation par la DGAFP et la DMATES.

Les feuilles de route régionales de stratégie RH définissent des objectifs contextualisés en matière de conduite des politiques publiques de ressources humaines. Elles comprennent des actions en déclinaison des orientations prioritaires du document cadre national et des actions répondant à des enjeux spécifiques aux territoires. En outre, elles comportent une annexe opérationnelle précisant, pour chaque action, les moyens dédiés, les éléments de calendrier et de pilotage, ainsi que le rôle des partenaires impliqués. Ces feuilles de route triennales sont actualisées une fois par an.

Les premières feuilles de route régionales ont été finalisées au cours de l'année 2022. Élaborées en étroite collaboration avec les services de l'Etat en région, elles détaillent les actions nécessaires pour traduire les objectifs stratégiques en mesures opérationnelles partagées avec l'ensemble de la communauté RH. La plupart d'entre-elles ont été co-construites dans le cadre des comités régionaux des DRH, instance qui en assure aussi la mise en œuvre et le suivi.

## 9 feuilles de routes régionales de stratégie RH validées par la DGAFP et la DMATES entre juin 2022 et janvier 2023



Le déploiement de la stratégie territoriale est facilité par l'intérêt que les préfets et SGAR portent aux problématiques de ressources humaines dans leur région. En témoignent la prise en compte dans les ordres du jour de comités de l'administration régionale (CAR) et pré-CAR et la mobilisation à un niveau de représentation élevé à l'occasion des réunions des comités nouvellement créés.

Afin de soutenir ce déploiement, la DGAFP a pris part à plusieurs réunions en région en 2022, à l'invitation des préfets, notamment en CAR, dans les Pays de la Loire le 23 février et en Normandie le 22 juin, en comité des DRH, en Centre-Val de Loire le 10 mai et en Bretagne le 29 novembre, ou encore lors de l'installation du premier comité local de l'emploi public (CLEP – cf. partie II du bilan) par le préfet d'Ile-de-France le 4 mai.

## Installation du comité régional des DRH en Centre-Val de Loire et validation de la feuille de route

Le 10 mai 2022 s'est tenu le premier comité régional des DRH de la région Centre-Val de Loire, sous la présidence de la préfète de région et en présence de la directrice générale de l'administration et de la fonction publique. Ce comité a permis de partager les priorités RH et de valider une feuille de route commune pour la période 2022-2024, déclinant les priorités nationales de la stratégie territoriale RH de l'Etat et les priorités locales en région Centre-Val de Loire en matière de ressources humaines.

Cette feuille de route tient compte également d'autres documents de cadrage, comme le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie, la stratégie interministérielle pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle, le plan d'action SGCD, et le projet stratégique pour l'administration territoriale de l'Etat. Elle a été construite en associant les acteurs RH locaux à travers les différents réseaux métiers existants.

Ces acteurs RH vont ainsi mieux coordonner leurs efforts pour répondre à ce plan d'action articulé autour de cinq axes :

- des actions pour renforcer l'attractivité, la mobilité, fluidifier le parcours professionnel des agents ;
- une meilleure structuration de l'offre régionale de formation ;
- un accompagnement des transformations et de la modernisation de l'action publique ;
- des actions pour simplifier et recentrer l'action sociale ;
- une mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle pour améliorer l'environnement professionnel et la prise en compte du handicap.



## II. Attractivité et parcours professionnels dans les territoires

Le renforcement de l'attractivité des emplois publics est un enjeu transversal dans le cadre de la transformation de la fonction publique, qui nécessite de relever trois défis :

- Attirer les jeunes candidats vers les emplois publics. En effet, depuis le milieu des années 1990, le nombre de candidats participant aux concours est en baisse.
- Recruter des candidats ayant des compétences spécifiques. En effet, les besoins en compétences des administrations sont toujours aussi importants et évoluent au même rythme que la nature des fonctions exercées par les agents, dans un contexte de numérisation croissante et rapide.
- Gérer les disparités territoriales. En effet, l'attractivité n'est pas uniforme sur tout le territoire. La fonction publique doit faire face à des défis spécifiques pour attirer et retenir les talents dans certains territoires souffrant d'un manque d'attractivité.

Le chantier de l'attractivité de la fonction publique dans les territoires est une composante majeure de la stratégie territoriale. Ainsi les PFRH sont-elles notamment mobilisées sur les problématiques d'emploi local, de recrutement, de fidélisation et de parcours professionnels dans les territoires.

### • Connaissance et animation du marché de l'emploi public local

Des comités locaux de l'emploi public (CLEP), réunissant les employeurs des trois versants de la fonction publique, mais aussi des acteurs locaux de l'emploi, sont progressivement installés dans chaque région. Ils constituent les instances privilégiées de mise en œuvre des mesures en faveur de l'attractivité territoriale et de l'emploi public local et ont pour objectif de favoriser la connaissance de la situation de l'emploi public dans les territoires, de développer la mobilité et d'ouvrir les emplois à de nouveaux publics. Selon les problématiques et spécificités locales, ils peuvent être réunis au niveau régional, départemental ou d'un bassin d'emploi.

Pôle emploi est l'un des partenaires privilégiés associés aux CLEP. A cet égard, dans le cadre du déploiement de la convention nationale du 18 mai 2021 entre la DGAFP et l'opérateur, et dans la continuité des collaborations régionales initiées depuis plusieurs années déjà par certaines PFRH, des partenariats locaux ont été conclus avec les directions régionales de Pôle emploi, dont les objectifs sont structurés autour des trois axes suivants :

- Affiner le diagnostic local et travailler sur l'attractivité des métiers du secteur public pour réduire les difficultés de recrutement ;
- Développer l'acculturation du réseau Pôle emploi aux enjeux et métiers de la fonction publique, en renforçant l'information des conseillers et la mise à disposition de ressources documentaires ;
- Elargir les viviers de recrutement à certains publics prioritaires.

**12** CLEP installés entre mai 2022 et février 2023  
dont 5 au niveau départemental

## Installation du premier CLEP en Ile-de-France le 4 mai 2022

Présidé par le Préfet de la région d'Ile-de-France, ce premier CLEP était axé sur les problématiques de l'emploi dans les départements de l'Essonne et de la Seine-et-Marne. Il a réuni les acteurs RH locaux de la fonction publique de l'Etat, ainsi que des représentants du Conseil régional et de la fédération nationale des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Pôle emploi, Cap emploi et l'APEC ont également participé aux échanges.

La réunion a permis d'identifier des points de travail en commun afin de décliner des actions très opérationnelles :

- Travailler sur les freins au recrutement – améliorer la qualité d'accueil et la prise en charge des nouveaux arrivants ;
- Développer la marque employeur pour valoriser les métiers de la fonction publique – travailler à l'identification de ce qui fait la spécificité de la fonction publique et valoriser les offres d'emploi ;
- Construire les parcours de carrière en fonction des typologies des métiers, en développant des passerelles inter-versants, notamment en assurant la montée en compétences des agents ;
- Améliorer l'accès au logement en partenariat avec le ministère chargé du logement pour optimiser l'existant ;
- Revisiter certains dispositifs d'action sociale pour une meilleure articulation entre les niveaux interministériel et ministériel, et réinvestir dans les actions les plus favorables à l'attractivité.

La prochaine étape consiste à décliner le CLEP au niveau des départements de l'Essonne et de la Seine-et-Marne. Des premières actions ont pu être mises en place, telles que l'expérimentation d'une plateforme d'impatriation dans l'Essonne, soutenue financièrement par le fonds d'innovation RH, avec pour objectif de proposer une offre étoffée de services facilitant l'installation des agents dans le département.



## Mise en place de deux CLEP départementaux en Occitanie en 2022 : expérimentation avant généralisation

La PFRH d'Occitanie a souhaité mettre en place des comités locaux de l'emploi public, action inscrite dans la feuille de route régionale de stratégie RH. Cependant, au vu de la taille de la région, composée de treize départements, il a semblé plus pragmatique d'initier la réflexion sur l'attractivité de la fonction publique par une approche de «bassin d'emploi». La plate-forme a donc testé un format d'animation collaborative en 2022 dans deux départements de la région, les Hautes-Pyrénées et l'Aude.



Les deux expérimentations ont connu un grand succès et ont fait preuve de leur utilité : organisation d'évènements en présentiel relatif à l'attractivité, construction de projets communs entre acteurs, meilleure inter-connaissance des employeurs publics pour favoriser les passerelles, etc.

Le déploiement des CLEP dans les treize départements se poursuit tout au long de 2023, avec pour chacun trois réunions annuelles, pilotées et animées par la PFRH.

Pour mener leurs travaux, les CLEP ont besoin d'avoir une connaissance affinée de la situation de l'emploi public au niveau local et doivent notamment pouvoir identifier les facteurs responsables d'un déficit d'attractivité afin d'être en mesure de proposer les réponses les plus adaptées aux territoires.

Les PFRH sont mobilisées dans les travaux d'objectivation des filières et des métiers en tension au sein des bassins d'emplois. Elles pilotent des travaux en matière de GPEEC, permettant de disposer d'une vision de l'évolution des effectifs, des missions et des compétences, réalisent des études d'impact RH et peuvent également accompagner des services dans leur propre démarche de gestion prévisionnelle.

## Partenariat avec l'INSEE pour la réalisation d'une étude relative à l'emploi public en PACA

La mise en œuvre de la feuille de route régionale RH, sur son axe concernant l'attractivité et la mobilité, nécessite de disposer d'un Etat des lieux de l'emploi public régional étayé et objectif. A cet effet, la PFRH de Provence-Alpes Côte d'Azur a engagé un partenariat avec l'INSEE pour réaliser une étude sur l'emploi public sur le territoire régional.



Cette étude a pour objectif de disposer d'une connaissance partagée de la répartition des effectifs par versant, des caractéristiques sociodémographiques des agents publics en PACA, et de leurs mouvements professionnels, pour chaque versant de la fonction publique.

Les analyses ont également tenu compte de la catégorie et du statut des agents (fonctionnaires et contractuels). La problématique du vieillissement a été abordée à partir des pyramides des âges, faisant apparaître la part importante des départs prévisionnels dans les prochaines années et celle de l'attractivité à partir de l'étude des entrées et sorties de la fonction publique ainsi que des mobilités professionnelles des agents.



## Démarche d'accompagnement GPEEC en Ile-de-France Cartographie des emplois, des compétences et passerelles professionnelles

La PFRH a été sollicitée en 2022 par l'établissement public d'IDF Mobilités afin d'accompagner la mise en œuvre d'une démarche de GPEEC. Malgré les évolutions engagées et son nouveau positionnement (forte visibilité de la marque), la structure reste en effet confrontée à des enjeux de captation et de fidélisation des futurs talents et des agents.

Dans le cadre de cette démarche de réflexion de l'établissement, un accompagnement a été mis en œuvre pour apporter un éclairage sur la méthodologie à envisager en vue du déploiement d'une cartographie des emplois et des compétences. Les axes majeurs de travail ont ainsi pu être identifiés :



- Encourager les mobilités et le développement des compétences ;
- Faciliter l'accès aux informations utiles au développement des parcours professionnels ;
- Outiller et offrir des supports dynamiques aux collaborateurs pour mieux s'approprier le capital ressource ;
- Participer à la construction de trajectoires professionnelles valorisantes ;
- Apporter une cohérence aux outils de la DRH.

Ces temps de travail ont permis à IDF Mobilités de cibler les actions à mettre en œuvre afin d'assurer la satisfaction des besoins de l'établissement et l'amélioration des parcours professionnels des agents.

Initiée en 2022, la démarche se poursuit en 2023. Dans cet objectif, différents prestataires, distributeurs de solutions de cartographie des compétences, ont été rencontrés pour faire le choix des meilleures modalités d'accompagnement dans la mise en œuvre du projet.



Par ailleurs, trois « ateliers de la territorialisation RH » organisés par les PFRH sous l'impulsion de la DGAFP au quatrième trimestre 2022, ont permis d'alimenter les réflexions sur l'attractivité de la fonction publique :

- Atelier sur le thème « Fonction publique dans les Hauts-de-France : le pari de l'attractivité dans un territoire », proposé par la PFRH des Hauts-de-France dans les locaux de l'IRA de Lille le 21 octobre ;
- Atelier en distanciel sur le thème « Comment attirer et fidéliser les nouvelles générations dans la fonction publique ? », proposé par les PFRH de Bretagne, Normandie et Pays de la Loire le 24 novembre ;
- Atelier en ligne sur le thème « La transformation RH au service des métiers en tension : l'exemple des métiers d'accueil », proposé par la PFRH du Grand Est le 15 décembre.



## Comment attirer et fidéliser les nouvelles générations dans la fonction publique ?

### Un « atelier de la territorialisation RH » inter-régional

Les PFRH de Bretagne, des Pays de la Loire et de Normandie ont organisé le 24 novembre 2022 un atelier en ligne d'une demi-journée sur le thème « Comment attirer et fidéliser les nouvelles générations dans la fonction publique ? »

Dans un contexte où la Fonction Publique peine à attirer les jeunes générations, cet événement avait pour objectifs d'apporter des éclairages et de permettre des partages d'expérience aux équipes RH et managers recruteurs autour des thématiques :

- Comment le rapport au travail évolue chez les jeunes générations et quels sont les éléments susceptibles de développer l'attractivité de la fonction publique pour les plus jeunes ? En quoi les missions et les métiers de la fonction publique peuvent répondre à ces attentes ?

- En particulier, comment les missions de service public peuvent-elles être valorisées en termes de recherche de sens au travail ?

- Quelles actions concrètes permettent de toucher les jeunes générations en matière de marque employeur et de canaux de recrutement ? Quelles sont les évolutions à apporter à nos processus de recrutement ?

Pour amorcer les réflexions des groupes de travail, les PFRH ont notamment recueilli des témoignages vidéo sur l'intérêt et les motivations d'étudiants, apprentis et jeunes agents.



Le [fonds documentaire](#) de l'atelier, le [livret de restitution](#) des échanges, ainsi que la [rediffusion](#) (hors travaux en sous-groupes) sont accessibles sur le portail [fonction-publique.gouv.fr](http://fonction-publique.gouv.fr).

### • Recrutement et mobilité au sein des bassins de vie

Les PFRH ont un rôle important dans la promotion des diverses voies d'accès et des métiers de la fonction publique, mais également dans l'accompagnement de la mobilité des agents au sein d'un territoire, en particulier des parcours professionnels interministériels et inter-versants de la fonction publique.

**11 365** participants aux 8 salons de l'emploi et de la mobilité organisés en 2022

L'implication des plates-formes dans l'organisation de salons et d'autres rendez-vous dédiés à l'emploi public et à la mobilité est essentielle. Notamment, leur participation à des événements visant une cible plus large que celle des agents publics est indispensable pour faire connaître les différentes voies d'accès et les métiers de la fonction publique au plus près des besoins.

## La fabrique #FocusTalents et le salon Détecter les nouveaux talents en Centre-Val de Loire

La PFRH de Centre-Val de Loire mène un ambitieux chantier de réflexions et d'actions sur l'attractivité des métiers et du recrutement dans le service public. Dans ce cadre, les employeurs des trois versants de la fonction publique ont participé à un événement ciblé sur les jeunes (élèves issus de l'Education Nationale et de la formation continue) : le forum « Détecter les nouveaux talents » programmé le 18 octobre 2022 à Orléans (complexe COM'ET). Pour cette action, les objectifs communs étaient de conserver les compétences sur le territoire, de faciliter l'insertion professionnelle des nouveaux qualifiés et diplômés et de contribuer au rapprochement école-entreprises-administrations. A l'occasion de cet événement un logiciel spécifique de « Matching » a été mis en place pour permettre dès la borne d'accueil de savoir en fonction du diplôme préparé ou obtenu quel employeur présent sur le forum pouvait proposer une opportunité d'emploi ou une carrière au jeune visiteur.



En amont de ce forum qui a reçu plus de 4 500 talents du territoire, la PFRH s'est associée au Lab'L, laboratoire d'innovation publique régional, pour proposer une fabrique #FocusTalents avec pour ambition de rassembler 18 jeunes et 18 employeurs de la fonction publique lors d'une demi-journée d'ateliers de co-construction autour de la question : Quelles sont les clés de détection des nouveaux talents ? Les objectifs de ces travaux étaient :

- engager un dialogue entre jeunes talents et employeurs du service public ;
- confronter les visions et expériences du recrutement ;
- identifier des moyens de communication efficaces pour mieux toucher les jeunes talents ;
- identifier les « freins à l'entrée » des jeunes dans la fonction publique ;
- lutter contre les stéréotypes et idées reçues sur la fonction publique ;
- créer du réseau entre les talents et les recruteurs ;
- inviter les recruteurs à se pencher sur la question « Comment aller vers les jeunes ? ».

Bilan : 21 idées d'actions pour améliorer les recrutements dans la fonction publique ont émergé dont cinq focus prioritaires. Une facilitatrice graphique a illustré sous forme de fresques le résultat des travaux. Les employeurs présents ont pu préparer la rencontre avec les jeunes talents lors du forum dédié le 18 octobre, notamment sur la mise en relation.



## Semaine de l'emploi public et de la mobilité professionnelle en Nouvelle-Aquitaine

La PFRH de Nouvelle-Aquitaine a organisé, du 7 au 11 février 2022, la Semaine de l'emploi public et de la mobilité professionnelle, événement régional interministériel et inter-versants dédié à l'emploi public. Ce format inédit et innovant a été conçu avec l'objectif de faire découvrir la fonction publique aux agents publics et au grand public (demandeurs d'emploi, jeunes, étudiants, etc.) au plus près de la réalité terrain dans une logique d'attractivité du territoire et de découverte de métiers.



Contrairement aux années précédentes, l'évènement n'a pas pris la forme d'un forum ou d'un salon de l'emploi, rassemblant des employeurs publics et des agents sur un même site physique ou virtuel mais bien l'inverse ! C'est un dispositif très similaire au #TousMobilisés de Pôle emploi où les événements proposés peuvent prendre la forme de job dating, ateliers de découverte des métiers, sessions de recrutement, visites en centre de formation, informations collectives, visites d'entreprises, etc. à distance ou en présentiel.

Ainsi, les employeurs publics de Nouvelle-Aquitaine se sont mobilisés pour apporter à près de 1 680 personnes des informations riches et de qualité, utiles à la construction des parcours professionnels des agents et favorisant également les possibilités de recrutements externes. La PFRH a organisé 17 conférences en ligne et coordonné 43 initiatives locales (job-dating, portes ouvertes, présentations métiers) organisées sur place ou à distance par les employeurs désireux de faire connaître leurs missions et postes à pourvoir.

Cette Semaine de l'emploi public et de la mobilité professionnelle a été une réussite. 83% des participants se sont dits très satisfaits ou satisfaits et 89% conseillent à des collègues de participer à la prochaine édition. L'organisation et le pilotage dans un contexte sanitaire particulier a nécessité un fort engagement des conseillères de la PFRH qui ont su mobiliser leur réseau et fédérer les acteurs RH autour du projet.

Les PFRH de Nouvelle-Aquitaine et de Centre-Val de Loire se sont associées dès l'été 2022 pour la programmation d'un événement interrégional en 2023.



## Salon régional de l'emploi public en ligne en Grand Est

Le salon régional de l'emploi public organisé par la PFRH du Grand Est les 13 et 14 octobre 2022 a réuni 2 300 visiteurs. 50 structures des trois versants de la fonction publique, à l'échelle départementale et régionale, et du secteur privé ont répondu présentes, avec au total plus de 220 conseillers mobilisés pour répondre aux visiteurs.

38 % des inscrits provenaient de départements extérieurs à la région et 10 % étaient demandeurs d'emploi.



Durant ces deux jours, les participants ont pu :

- suivre sept webconférences, marquées par une forte participation : entre 300 et 430 personnes en direct et plus de 6 024 visionnages au total ;
- bénéficier d'entretiens individuels personnalisés : 271 entretiens par les professionnels accompagnants ;
- échanger avec les conseillers en visio-conférence ou par tchat : 827 échanges ;
- consulter 550 offres d'emploi ;
- déposer leur CV : 625 CV collectés ;
- visionner plus de 175 vidéos sur les métiers de la fonction publique.



## Atelier «Oser la fonction publique» en Bretagne

La PFRH de Bretagne a organisé un webinaire à diffusion régionale le 12 octobre 2022, à l'occasion de la semaine des transitions professionnelles du 10 au 14 octobre, en partenariat avec le réseau des missions locales « We Ker » de Rennes.



Cet événement à destination des personnes en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle avait pour thème « Oser la fonction publique » et s'est articulé en deux temps :

- une présentation des modalités d'accès à la fonction publique (avec ou sans concours) et du site [choisirleservicepublic.gouv.fr](https://choisirleservicepublic.gouv.fr) ;
- une table ronde avec des représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique (directrice adjointe du SGCD d'Ille-et-Vilaine, directeur adjoint du Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine et directeur du Centre hospitalier Guillaume Régnier de Rennes).

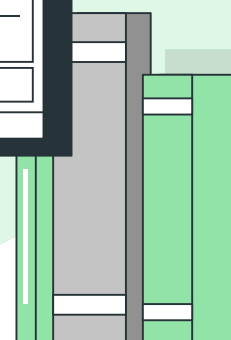
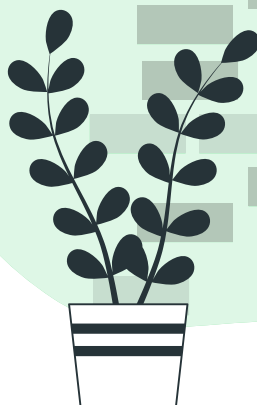
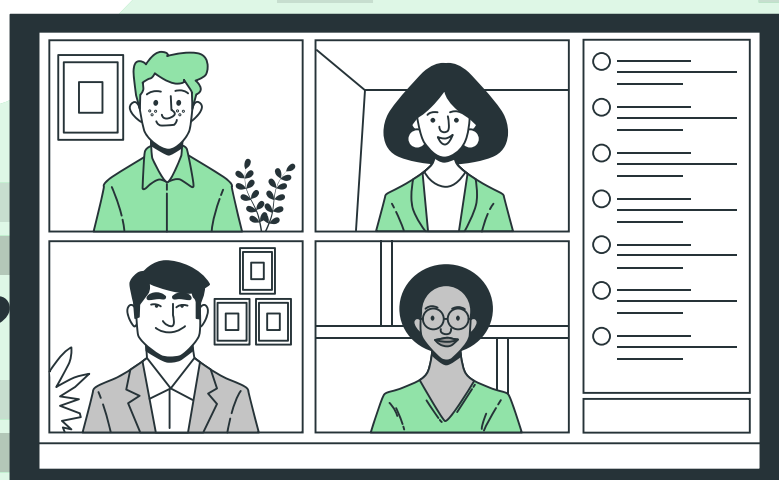
Le webinaire a été suivi par une quarantaine de personnes, salariés, demandeurs d'emploi et professionnels d'accompagnement RH.



### Oser la fonction publique !

Des voies d'accès diverses au service public pour construire mon parcours professionnel

Webinaire de mercredi 12 octobre 2022  
dans le cadre de la Semaine des transitions professionnelles



## Promotion de l'emploi public en Pays de la Loire : du « macro » et du « micro » !

La PFRH des Pays-de-la Loire a pérennisé en mars 2022 son [forum de la mobilité et de l'emploi public en ligne](#), en l'ouvrant cette fois à tous les publics : actifs du secteur privé, jeunes étudiants et alternants, agents publics.



L'événement a accueilli plus de 3 800 visiteurs, 60 employeurs publics des trois versants répartis sur 41 stands, et 23 partenaires régionaux. Les visiteurs avaient accès à un programme de huit conférences en ligne et tables rondes, ils ont pu postuler aux 248 offres d'emplois du forum, s'inscrire à des rendez-vous « flash » sur la journée du 10 mars avec des conseillers mobilité-carrière et des recruteurs. L'événement, qui a été beaucoup apprécié par les services recruteurs et les visiteurs, est par ailleurs resté accessible en replay durant un an, offrant une vitrine de l'emploi public sur tout le territoire régional.

En complément, la PFRH est intervenue en appui du territoire de Mamers (72), qui, sous l'égide du sous-préfet, a organisé un job-dating des employeurs publics le 23 juin 2022. Tous les employeurs publics présents sur le territoire se sont mobilisés : DDFiP, rectorat, centre de gestion, communes, conseil régional, conseil départemental, bailleurs sociaux, hôpital, ainsi que les partenaires Pôle emploi, Cap Emploi et mission locale. Chacun a pu présenter sur son stand les métiers qui recrutent, les postes à pourvoir et récupérer des CV de personnes intéressées.

L'expérience en ligne

# salon en ligne emploi public & mobilité

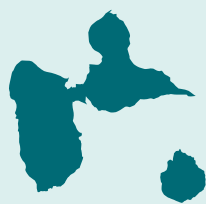
ÉLARGISSEZ  
VOTRE HORIZON  
PROFESSIONNEL



## Salon de l'emploi et de la mobilité Guyane-Martinique-Guadeloupe

La PFRH Antilles-Guyane (Martinique, Guadeloupe et Guyane) a organisé en ligne son premier salon interrégional de l'emploi et de la mobilité les mardi 14 et mercredi 15 juin 2022 (accessible en replay les 16 et 17 juin).

Destiné aux personnes à la recherche d'un emploi, d'une reconversion ou d'une mobilité professionnelle, il a été l'occasion de présenter les missions, les métiers et les opportunités de recrutement au sein des trois versants de la fonction publique dans les trois régions.



737 visiteurs ont pu accéder à la quarantaine de stands des employeurs, bénéficier d'entretiens personnalisés et assister aux nombreuses conférences au [programme](#), sur des thèmes tels que « Pourquoi et comment se faire connaître sur les réseaux sociaux ? » ou « Comment appréhender un nouvel environnement professionnel ? ».



Les PFRH sont notamment chargées de coordonner et animer les réseaux de conseillers en mobilité-carrière en région, d'améliorer l'accessibilité de l'offre d'accompagnement et de favoriser la visibilité des perspectives professionnelles, ainsi que la mise en relation avec les employeurs publics qui recrutent.

**53** réunions des réseaux de CMC animées en 2022



## L'accompagnement des agents publics en Auvergne-Rhône-Alpes Rencontres interministérielles de la mobilité 2022

La PFRH d'Auvergne-Rhône-Alpes pilote un réseau de CMC pour accompagner les agents publics dans leurs projets de mobilité et d'évolution professionnelle, sur tout le territoire.

Au printemps, le réseau a animé une semaine de webinaires afin d'aborder les différentes facettes de la construction de son projet professionnel :

- du bilan de parcours à la mobilisation des outils – RH, formation, cumul d'activités, réseaux sociaux, Choisir le Service Public ;
- de l'identification de ses compétences et de ses motivations à une meilleure connaissance de soi et d'autres environnements professionnels.

A l'automne, il est parti en « tournée » dans les départements, sous forme de course de relais, afin de permettre aux agents, en l'espace d'une journée, de :

- cheminer vers leur projet avec l'expo « L'évolution professionnelle, parlons-en ! » (initiative de la PFRH de Normandie soutenue par le FIRH) ;
- parler « compétences transversales » avec la découverte d'une « Box » développée par les PFRH de PACA et de Corse (projet soutenu par le FIRH) ;
- découvrir une boîte à outils pour construire son avenir professionnel ;
- avoir un entretien individuel avec un ou une CMC.



5 jours  
11 webinaires  
14:30 de direct

662 participants  
1350 participations  
directes et presque  
autant en replay

Toutes catégories,  
femmes et hommes

11 ministères  
représentés  
12 journées  
départementales

45 CMC

185 personnes  
rencontrées en 3 mois



## Faciliter l'évolution professionnelle des agents en Corse

La PFRH de Corse organise dans les services des ateliers intitulés «l'évolution professionnelle, parlons-en !» qui ont pour objectif de présenter aux agents l'environnement, les perspectives locales et les dispositifs permettant de concevoir une évolution professionnelle élargie à d'autres métiers, au sein de leur service ou dans un autre.



Ces ateliers s'appuient sur le kit « [L'évolution professionnelle, parlons-en !](#) », outil de médiation et d'échanges clé en main mis en place en 2020 par la PFRH de Normandie dans le cadre d'un projet financé par le FIRH, désormais déployé dans plusieurs régions.

Au cours d'une séance d'une journée organisée sur les différents bassins d'emplois où l'employeur est présent, il s'agit, dans un premier temps, de déployer de façon dynamique l'atelier « L'évolution professionnelle, parlons-en ! », puis, dans un second temps, d'animer une ou plusieurs séances de codéveloppement et une ou plusieurs séances d'auto-évaluation destinées aux agents ayant participé à l'atelier, en vue de les aider à se projeter vers un nouvel emploi.



# Mise en place à titre expérimental d'un parcours d'accompagnement individualisé à la mobilité en Nouvelle-Aquitaine

Conçu en projet d'ingénierie de formation au sein du service de formation de la PFRH, le parcours d'accompagnement individualisé à la mobilité est un dispositif de formation déployé en 2022 qui offre à l'agent la possibilité de construire son parcours d'accompagnement en fonction de son besoin et du niveau de maturité de son projet autour de sept ateliers thématiques. L'inscription se fait en priorité sur proposition du conseiller mobilité-carrière de la structure de l'agent ou, à défaut, du CMC de la PFRH.



Bilan : Taux de satisfaction de 85% pour les 92 participants – 38% de catégorie A, 36% de cat. B, 26% de cat. C ; 76% de d'agents de la fonction publique de l'Etat ; quatorze administrations représentées, huit départements de Nouvelle-Aquitaine.

Après un Retex et compte tenu de la plus-value de ce parcours, d'une part, en tant qu'outil à disposition des CMC et, d'autre part, au profit des agents dans le cadre de leur parcours de mobilité, le dispositif est reconduit en 2023 et permettra une mise en perspective avec, en complément, les dispositifs d'immersion professionnelle.

### Axe 1 Engager la réflexion

**Se projeter dans une perspective de changement professionnel**

**Objectifs**

- Mener une démarche de réflexion autour de sa mobilité
- Apprendre à mieux se connaître
- Mieux connaître les outils de mobilité dans la fonction publique
- Faire le point sur son parcours professionnel

**Durée et Format**  
1 journée + 45 minutes de coaching individuel à distance

Où et quand ?

- En distanciel : le 2 juin 2022 + le 21 juin 2022 (weeking)
- En distanciel : le 20 septembre 2022 + 17 Octobre 2022 (weeking)

**OU**

**Construire mon portefeuille de compétences**

**Objectifs**

- Faire le bilan de son parcours professionnel et personnel
- Identifier et nommer ses compétences
- Démontrer et valoriser ses compétences

**Durée et Format**  
1 journée en présentiel

Où et quand ?

- Bordeaux : le 30 mai 2022
- Poitiers : le 12 septembre 2022
- Limoges : le 3 octobre 2022

### Axe 2 Construire et faire vivre son projet professionnel

**1 Définir un projet réaliste**

**Objectifs**

- Vérifier la viabilité et la faisabilité de son projet
- Valider les étapes, stratégies opérationnelles
- Formaliser un plan d'action opérationnel

**Durée et Format**  
1 journée en présentiel + 45 minutes de coaching individuel à distance

Où et quand ?

- Bordeaux : le 9 juin 2022
- En distanciel : le 23 juin 2022 (weeking)
- Poitiers : le 10 octobre 2022
- En distanciel : le 14 novembre 2022 (weeking)
- Limoges : le 16 novembre 2022
- En distanciel : le 5 décembre 2022 (weeking)

**2 Les outils : CV/Lettre de motivation, profil réseau**

**Objectifs**

- Définir une stratégie de candidature
- Rédiger un CV adapté
- Réussir sa lettre de motivation
- Se construire une visibilité sur les réseaux sociaux

**Durée et Format**  
1 journée en présentiel

Où et quand ?

- Bordeaux : le 10 juin 2022
- Poitiers : le 11 octobre 2022
- Limoges : le 17 novembre 2022

**3 Devenir acteur de sa mobilité**

**Objectifs**

- Se préparer à l'entretien de recrutement
- Le marketing de soi : savoir valoriser ses compétences et son projet
- Améliorer sa communication professionnelle
- Savoir mobiliser son réseau au service de son projet professionnel

**Durée et Format**  
1 journée en présentiel

Où et quand ?

- Bordeaux : le 16 juin 2022
- Poitiers : le 12 octobre 2022
- Limoges : le 30 novembre 2022

**4 Sensibilisation à la création d'entreprise**

**Objectifs**

- Se projeter créateur d'entreprise
- Fonctionnement de la micro-entreprise
- Réalité de la micro-entreprise

**Durée et Format**  
3 heures en distanciel

Où et quand ?

- En distanciel : le 3 juin 2022 (week)
- En distanciel : le 19 septembre 2022 (week)

**5 Réussir sa prise de poste**

**Objectifs**

- Créer du lien avec l'équipe
- Adopter une posture d'ouverturé
- Clarifier son poste et les objectifs

**Durée et Format**  
3 heures en distanciel

Où et quand ?

- En distanciel : le 11 juin 2022 (week)
- En distanciel : le 19 septembre 2022 (jeudi-mai)

Retrouvez les fiches pédagogiques complètes [ICI](#)

Avant de m'inscrire, je contacte mon conseiller mobilité carrière pour valider avec lui les ateliers qui me concernent. (si je ne connais pas les coordonnées du CMC de ma structure, je me renseigne auprès du service RH de mon administration)

## « Construire son parcours, anticiper sa mobilité » Un parcours d'accompagnement collectif à la mobilité en Normandie

Un parcours d'accompagnement collectif à la mobilité des agents de l'Etat a été mis en place par la PFRH en Normandie afin de développer agilité et souplesse des agents dans leur démarche de mobilité. Cette offre qui s'enrichit régulièrement comprend cinq ateliers :



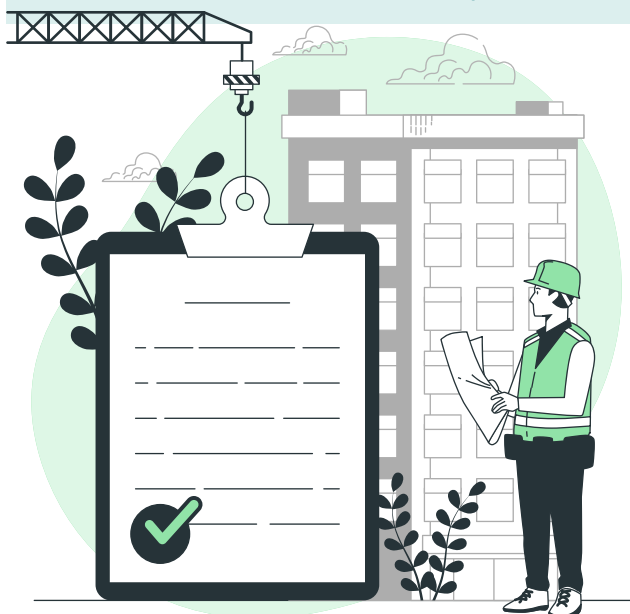
- construire son projet d'évolution professionnelle ;
- identifier ses compétences pour valoriser sa candidature ;
- connaître les dispositifs de la mobilité et de la formation au service de son projet d'évolution professionnelle ;
- connaître le marché de l'emploi public en Normandie au service de son projet d'évolution professionnelle ;
- se préparer à un entretien.

Objectif : Intitulé « construire mon parcours, anticiper ma mobilité », ce parcours offre la possibilité aux agents de construire leur projet d'évolution professionnelle en alternant des phases individuelles avec le CMC de leur administration et des phases collectives au moyen d'ateliers. Ils peuvent ainsi composer leur parcours pour mieux anticiper leur mobilité.

Méthodologie : Les ateliers sont animés par les CMC du réseau normand de manière ludique et attractive grâce à l'utilisation d'outils innovants déployés par la PFRH :

- Le kit « [L'évolution professionnelle, parlons-en !](#) », outil de médiation et d'échanges mis en place en 2020 par la PFRH de Normandie dans le cadre d'un projet financé par le FIRH ;
- La « [Box identifier et reconnaître ses compétences transversales en situation professionnelle](#) », développée depuis 2019 par les PFRH de Corse et PACA, également dans le cadre d'un projet financé par le FIRH ;
- L'utilisation du co-développement pour « challenger » en groupe les solutions de mobilité de chacun ;
- L'utilisation prochaine d'une méthode permettant d'identifier les blocages dans les projets de mobilité.

Bilan : Le parcours, composé de 5 types d'ateliers avec chacun 3 à 4 sessions, a bénéficié à plus de 150 agents en 2022 (dont 55% en 2ème partie de carrière – 45-55 ans – et 49 % en catégorie A). Un « passeport de compétences » sera mis en place prochainement afin d'attester de la participation des agents au parcours, en totalité ou en partie, notamment à l'appui d'une demande d'utilisation d'un dispositif de formation (CPF ou CFP).



En outre, dans le contexte de déploiement de la marque employeur « [Choisir le service public](#) » les PFRH conseillent et accompagnent les services dans leurs démarches de recrutement, mais également d'intégration et de fidélisation des agents.

## Jeu sérieux sur le recrutement non discriminatoire «Recruter sans discriminer» en Occitanie

Dans le cadre de ce projet de jeu sérieux «Recruter sans discriminer», financé par le fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), l'objectif de la PFRH d'Occitanie, de la DRFIP et de la délégation interrégionale du secrétariat général du ministère de la Justice est d'aborder de manière ludique les grands principes de l'égalité de traitement des candidats lors d'un recrutement (femmes/hommes, personnes en situation de handicap, etc.).



L'idée est de déjouer les pièges des stéréotypes à chaque étape clé du processus de recrutement, en utilisant les mécaniques et les techniques de jeu au sein d'un outil dématérialisé.

Depuis l'élaboration de la fiche de poste jusqu'à l'entretien de recrutement en passant par la procédure de sélection des candidats (examen des CV et lettre de motivation) il est proposé un panel de mises en situation avec un focus sur les points d'attention et les pistes de progrès à mettre en œuvre. Le but est une prise de conscience pour générer une remise en question des pratiques.



## « Qui MEIM me suive » : pour une Marque Employeur InterMinistérielle de l'administration territoriale de l'Etat

Le projet piloté par la PFRH et soutenu par le FIRH a consisté à définir une marque employeur spécifique aux services de l'ATE en Centre-Val de Loire, dans le cadre de la marque ombrelle « Choisir le service public ». Il est né du constat des difficultés de recrutement dans la région et de la volonté des secrétaires généraux de la DREAL, de la DRAAF, de la DREETS et de la DRAC de travailler ensemble sur le sujet.

Cinq ateliers de travail en mode créatif et participatif se sont déroulés de mai à octobre 2022 et ont abouti à l'émergence de cinq valeurs partagées qui rassemblent et guident l'action des services de l'ATE au quotidien : diversité, adaptation, protection, accompagnement, impartialité et loyauté. Le groupe de travail a ensuite défini un plan d'action visant à valoriser cette marque employeur et améliorer l'attractivité des emplois dans la région. Celui-ci comprend trois axes :

1 - Renforcer l'expérience candidat, c'est-à-dire ce que ressent un candidat suite aux interactions avec le futur employeur. Les ateliers ont permis de partager les bonnes pratiques actuelles et de prioriser les actions suivantes :

- Travailler sur les offres d'emploi et le descriptif de poste et créer une page commune sur Choisir le Service Public ;
- Publier les offres sur les réseaux sociaux ;
- Participer à des salons et manifestation autour de l'emploi après un travail de « sourcing » permettant d'identifier l'origine des candidats, notamment des jeunes passant les concours ;
- Réaliser des vidéos de présentation des métiers (notamment les métiers en tension) ;
- Professionnaliser et accompagner les cadres, éléments essentiels de la chaîne de recrutement.

2 - Favoriser l'expérience collaborateur, c'est-à-dire l'ensemble des interactions, expériences vécues par un agent, de son intégration jusqu'à son départ (moments clés du parcours et quotidien professionnel). Les actions retenues sont :

- Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants ;
- Valoriser les dispositifs permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Organiser des présentations communes des postes vacants dans le périmètre de l'ATE ;
- Mettre en place des réseaux d'échanges entre pairs en interministériel en s'appuyant notamment sur le réseau d'animateurs en codéveloppement.

3 - Développer une communication ciblée : élaborer une stratégie de communication la plus efficace possible par rapport aux moyens (prioriser les cibles, les médias et les éléments à valoriser – diversité des métiers, accès aux offres d'emploi et concours, accompagnement professionnel, formation, valeurs, atouts de la région).



## • Structuration de l'offre régionale de formation

La fidélisation des agents publics dans les territoires relève notamment de la capacité des employeurs publics à proposer des parcours professionnels diversifiés au sein d'un même bassin de vie et une offre de formation riche permettant en particulier de faciliter la mobilité fonctionnelle au niveau local.

Le plan régional interministériel de formation (PRIF) élaboré et piloté par chaque PFRH constitue une offre mutualisée des services de l'Etat en région. Il présente des formations préfinancées (par le programme 148 « Fonction publique » de la DGAFP et le programme 354 « Administration territoriale de l'Etat » du ministère de l'intérieur), notamment relevant d'une part d'un « droit de tirage » financier dans le cadre des partenariats avec les IRA et d'autre part d'un conventionnement entre la DGAFP et les IRA pour la mise en œuvre d'actions du schéma directeur 2021-2023. Il propose en outre des formations issues d'une démarche de mutualisation interministérielle, au travers de dispositifs d'ouverture réciproque anticipée de stages (ORAS) et d'offre commune transverse (OCT).

Plus de **4 200** sessions organisés en 2022

Plus de **40 000** agents formés

Bilan 2022	Nombre de stages réalisés	Nombre de journées stagiaire	Taux de remplissage moyen	Coût total des stages	Total des effectifs formés	
Programme 148 Fonction publique	848	9 112	76 %	1 059 605 €	7 794	Hors Auvergne-Rhône-Alpes (ARA) et Guyane
P148 «droit de tirage IRA»	552	8 525	80 %	525 467 €	5 536	Hors ARA et Guyane
Enveloppe «schéma directeur»	264	4 008		387 577 €	2 308	
<b>Sous-total P148</b>	<b>1 664</b>	<b>21 644</b>		<b>1 972 649 €</b>	<b>15 638</b>	
Ouverture réciproque	1 164	11 103	80 %	587 744 €	10 030	Hors ARA, Bretagne, Corse, Guyane et Mayotte
Offre commune	903	9 756	77 %	964 776€	8 733	Hors ARA, IdF, Bretagne, Hauts-de-France, Corse, Antilles-Guyane et Mayotte
P354 Administration territoriale de l'Etat	335	3 667	76 %	563 361 €	4 210	Hors ARA et Outre-mer
<b>TOTAL</b>	<b>4 066</b>	<b>46 169</b>		<b>4 088 530 €</b>	<b>38 611</b>	Hors ARA (116 actions - 218K€) et autres régions (cf. ci-dessus)



La stratégie territoriale RH de l'Etat prévoit la mise en place dans chaque région d'un document d'orientations pluriannuelles de la formation des agents de l'Etat, engageant l'ensemble des acteurs territoriaux de la formation et déclinant les orientations nationales du schéma directeur tout en intégrant les priorités locales, en vue de développer une offre interministérielle de formation territorialisée et structurée. Les travaux d'élaboration et de mise en œuvre d'orientations pluriannuelles ont ainsi été menés en région à compter de la fin d'année 2021, en particulier en Occitanie, à l'appui d'une expérimentation.

## Rédaction d'un document d'orientations à moyen terme (DOMT) de la formation des agents de l'Etat en Occitanie

Comme le prévoit la stratégie territoriale RH de l'Etat, la PFRH d'Occitanie a mis en place un DOMT, document pluriannuel qui décline au niveau régional les orientations nationales de la formation tout en intégrant les priorités locales. Il trouve sa place entre le schéma directeur national de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat et le plan régional interministériel de formation (PRIF).

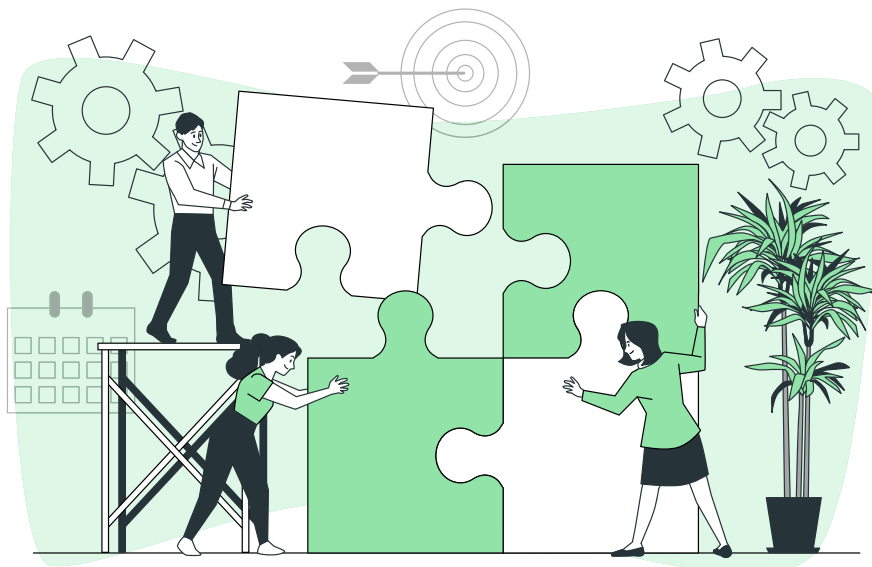


Les objectifs sont les suivants :

- définir des orientations pluriannuelles régionales de formation engageant l'ensemble des acteurs territoriaux de la formation ;
- développer et coordonner une offre interministérielle de formation territorialisée, structurée et mutualisée ;
- renforcer l'accessibilité et la lisibilité de l'offre de formation à destination des agents dans les territoires.

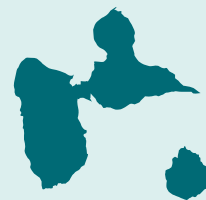
Le document d'orientations à moyen terme de la formation des agents de l'Etat en Occitanie et sa méthodologie seront finalisés et diffusés à l'ensemble des PFRH en milieu d'année 2023.

Par ailleurs, la stratégie territoriale RH souligne l'importance de mettre en place des conventions régionales de partenariat afin de soutenir l'objectif de mutualisation entre les services disposant de délégations et/ou d'opérateurs de formation et les PFRH, pour définir une meilleure collaboration entre ces dernières et les services de l'Etat autour de l'offre de formation interministérielle. A cet égard, les PFRH sont à l'initiative de partenariats locaux, associant souvent les deux autres versants de la fonction publique, notamment sur les questions de formation professionnelle.



## Partenariat avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en Guadeloupe

L'idée directrice est de constituer et professionnaliser un réseau chargé de l'ingénierie territoriale de projets associant les personnels des collectivités territoriales et des services de l'Etat. Ce réseau, mis en place en début d'année 2022 par l'antenne de la PFRH Antilles-Guyane en Guadeloupe, propose des formations d'un haut niveau de technicité et à forte valeur ajoutée portant sur l'élaboration de projets stratégiques tels que l'aménagement du territoire ou la transition énergétique et leur déclinaison opérationnelle. L'ensemble des services de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics de coopération inter-communale est concerné.



Le réseau, s'est fixé pour objectifs de développer la formation de ses membres afin :

- de contribuer à une vision stratégique des territoires ;
- de favoriser la prospective technique et financière au sein des collectivités territoriales ;
- de communiquer et s'appropriier les outils et dispositifs financiers de l'Etat au service des projets territoriaux ;
- d'accroître et renforcer les moyens et ressources de l'ingénierie territoriale ;
- d'aboutir à la production d'une culture commune au service de l'intérêt général du territoire.

En 2022, sept webinaires ont été organisés par la PFRH en Guadeloupe et le CNFPT, sur l'ingénierie technique et financière des dispositifs contractuels de l'Etat en région. Parmi ceux-ci figurent les thématiques suivantes :

- partager et s'appropriier les notions fondamentales (description, enjeux, objectifs, etc.) des dispositifs contractuels entre l'Etat et les collectivités locales (CCT, CRTE) ;
- partager et s'appropriier les offres de services des partenaires institutionnels financiers (Banque des Territoires, Agence Française de Développement, Agence France Locale) ;
- partager et s'appropriier les offres de services des partenaires d'appui technique (ANCT, CEREMA, ANAH, Conservatoire du littoral, OFB).

Ce réseau transversal rassemblant services de l'Etat et collectivités territoriales évolue, avec des projets de rencontres, partage de bonnes pratiques, mutualisations, dans l'objectif de poursuivre la professionnalisation des personnels de ces deux versants et améliorer ainsi l'efficacité de la conduite des politiques publiques sur le territoire.



## Signature en PACA d'un partenariat inter-versants pour la mobilité, l'attractivité, la formation et l'innovation

En 2022, en cohérence avec les axes de la feuille de route régionale de stratégie RH, la PFRH de PACA a choisi de réorienter son partenariat entre les trois versants de la fonction publique afin de maximiser les efforts déployés au niveau régional.



Le partenariat existant depuis plusieurs années entre la préfecture de la région PACA, l'institut régional d'administration (IRA) de Bastia, le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône, le CNFPT et les représentants de la fonction publique hospitalière a été redimensionné pour s'inscrire dans l'ambition poursuivie par la feuille de route régionale RH et s'inscrire clairement dans l'objectif de territorialisation des politiques RH.

Les partenaires s'engagent ainsi à œuvrer collectivement sur les thèmes de :

- l'attractivité de la fonction publique ;
- la mobilité fonctionnelle dans les bassins de vie ;
- le renforcement de la professionnalisation des agents publics ;
- l'accompagnement des transformations et des organisations de travail.



# III. Efficacité RH, qualité de vie et des conditions de travail

Les PFRH accompagnent les transformations et les organisations du travail, appuient la conduite du changement RH, mais aussi la mise en œuvre de démarches en matière de QVCT, d'action sociale et d'environnement professionnel, qui améliorent les conditions de travail, et par conséquent l'attractivité et l'efficacité des services.

## • Accompagnement des transformations et organisations de travail, politiques managériales

Les PFRH restent mobilisées pour accompagner les services, les encadrants et leurs équipes dans les transformations et évolutions des organisations de travail, notamment dans le cadre des réformes ou des réorganisations, mais également pour répondre à un besoin plus pérenne, spécifique à chaque territoire.

**102** services accompagnés dans le cadre de projets stratégiques en 2022

**12** services accompagnés dans le cadre d'opérations de restructuration ou de réorganisation en 2022

Elles interviennent par exemple dans l'accompagnement des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD), notamment au travers d'une animation et d'un appui des réseaux de directeurs de SGCD et des réseaux métiers RH – réunions, plateformes collaboratives dédiées, offres de formation à l'attention des managers, offres de co-développement et de coaching, accompagnement d'équipes – mais aussi de prestations comme l'appui et le conseil en matière d'optimisation de process ou de projet de service.



## Accompagnement des transformations dans les Hauts-de-France

Dans le cadre de l'accompagnement des transformations au sein des services (évolution des modalités de travail et d'organisation post-COVID, réorganisations de structures dans le cadre de la réforme de l'OTE, etc.), la PFRH des Hauts-de-France a développé une méthodologie d'accompagnement basée sur une approche systémique, en deux temps :



- diagnostic organisationnel questionnant les différentes dimensions de l'organisation (organigramme, missions/activités, processus, management, relations, motivation) et préconisations en vue d'un plan d'actions ;
- accompagnement à la construction, au déploiement puis à l'évaluation du plan d'actions.

Cet appui a été déployé au bénéfice de plusieurs services de l'Etat et établissements publics, dont notamment un SGCD, à travers la démarche d'amélioration de l'organisation et du fonctionnement du service interministériel départemental des systèmes d'information et de communication (SIDSIC) menée conjointement sur deux axes : fonctionnement interne et qualité du service rendu aux usagers. Les principaux jalons de cette démarche ont été les suivants :

- diagnostic : une enquête en ligne réalisée auprès des agents et des services usagers ainsi qu'une campagne d'entretiens individuels menée en interne ;
- un séminaire de co-construction réunissant les agents du SIDSIC et des représentants des services bénéficiaires avec deux objectifs principaux : réfléchir collectivement à la raison d'être du SIDSIC et formuler une définition partagée ; coconstruire des pistes d'amélioration en intégrant les besoins et les contraintes respectives du service et des usagers et en identifiant les attentes et les obligations réciproques dans une optique de relation opérationnelle rééquilibrée et de partenariat gagnant-gagnant.

Résultats de la démarche : Cet accompagnement a permis au SGCD de concevoir et de déployer une stratégie d'amélioration sur trois axes :

- axe managérial : mise en place d'un parcours managérial pour les encadrants (formation, coaching individuel, etc.) ;
- axe organisationnel : évolution de l'organigramme vers une structuration plus fonctionnelle (chefferies de projet), prise en compte de nouveaux besoins (développement des outils collaboratifs et numériques), réflexion sur une meilleure adéquation ressources internes/ besoins utilisateurs, actions de cohésion en interne, etc. ;
- axe RH : création ou montée en puissance de nouvelles missions (numérique) et accompagnement des compétences (formation), renforcement de l'équipe support utilisateurs, etc.



## Mise en réseaux des SGCD en PACA

Pour appuyer les secrétariats généraux communs départementaux dans leur montée en puissance, la PFRH de PACA a créé deux réseaux qu'elle anime :

- Le club RH des SGCD : Pour permettre aux responsables RH d'échanger sur leurs bonnes pratiques, de les essayer (ex : événements de proximité pour faire connaître les services auprès des agents) et de lancer des dynamiques interdépartementales voire régionales de projets de simplification RH en incubation dans le laboratoire HUB PACA (dont la PFRH a porté le dossier de création et dont elle est co-pilote sur le champ de l'accompagnement des transformations RH). La PFRH a aussi sensibilisé en 2022 le réseau à la nécessaire montée en puissance sur la GPRH interministérielle.

- Les référents de proximité : La PFRH a mis en réseau les 20 référents de proximité en les interrogeant sur leurs missions et leurs difficultés à exercer cette nouvelle mission. L'enjeu en 2023 est de définir et mettre en œuvre un plan d'action d'appui avec la DMATES.



## Mise en place du projet de service du SGC de Mayotte

Le projet de service a été co-construit avec les agents du secrétariat général commun mais également ceux des services bénéficiaires à Mayotte. Cette démarche a permis de définir plus de 120 actions à mettre en place dans le but d'améliorer le service rendu aux directions supportées.

En parallèle, plusieurs types d'actions ont été organisés :

- un parcours de formation dédié à la montée en compétences des managers,
- des coachings individuels, spécifiquement destinés aux cadres,
- des coachings collectifs par service.



Intervention des PFRH dans **62** services  
pour améliorer l'organisation du travail

**211** actions pour la mobilisation des équipes

Les plates-formes conduisent des actions d'appui aux managers et de promotion de l'innovation managériale. Par ailleurs, elles proposent des démarches de professionnalisation des acteurs de la filière RH. Outre les responsables et gestionnaires RH, cette professionnalisation concerne les réseaux spécialisés (CMC, acteurs de la formation, de la santé et sécurité au travail ou de l'action sociale). Plus largement, elle s'adresse aussi à un public de chefs de service, de secrétaires généraux, de managers, de recruteurs, etc. A cet égard, les PFRH sont des relais d'information en région sur les politiques RH et les chantiers menés au plan national, notamment au moyen de rendez-vous de type « Matinales RH ».

**1 151** journées stagiaires pour la professionnalisation des acteurs RH

### Cap Management, parcours de formation destiné aux managers de la région Auvergne-Rhône-Alpes

La PFRH d'Auvergne-Rhône-Alpes organise chaque année depuis 2018 un parcours managérial innovant, individualisé et complet qui a permis la formation de plus de 200 managers de l'Etat dans la région. Le 30 novembre 2022 a été clôturé le parcours de la 5ème promotion et lancé celui de la 6ème promotion.



Les objectifs sont les suivants :

- Diffuser une culture managériale interministérielle commune basée sur la bienveillance ;
- Construire une communauté d'échange et de réseaux entre cadres ;
- Permettre une mise à niveau des cadres sur les sujets managériaux ;
- Donner du sens dans le cadre des chantiers de transformation de l'action publique et de la mise en œuvre des politiques publiques.

Le parcours comprend 13 jours de formation, ateliers, conférences, échanges avec des professionnels, avec la délivrance d'outils managériaux et la possibilité d'obtenir un diplôme universitaire de « Management public » en partenariat avec l'Université Lumière Lyon 2.

Une cinquantaine de candidatures sont déposées chaque année pour 30 places. En 2022, huit ministères ont été représentés (écologie, agriculture, justice, intérieur, économie, enseignement supérieur, travail, éducation nationale).



## Une journée du cadre sur le thème «la communication, clé d'un management performant» en Île-de-France

La PFRH d'Île-de-France a organisé le 18 novembre 2022, en partenariat avec l'IRA de Lille, une journée sur la thématique « La communication, clé d'un management performant », destinée aux agents en situation de management dans les trois versants de la fonction publique en Île-de-France.



En effet, la transformation de l'action publique passe par la transformation de la culture managériale. La communication est une composante essentielle du changement et du management. Dans la période de modernisation de la fonction publique qui s'ouvre, le manager doit détenir les clés d'une communication multidirectionnelles et multiformes et savoir l'adapter à ses interlocuteurs. C'est dans cette logique que cette journée du cadre a été dédiée à la communication, tant comme facteur de cohésion d'équipe que comme outil de négociation ou de portage des politiques publiques.

Elle a consisté en une conférence interactive conçue autour de la musique classique et de plusieurs ateliers interactifs (jeux agiles, jeux outils, techniques théâtrales d'improvisation, etc.) qui ont abordé la communication et la cohésion d'équipe au service des managers.

70 participants ont répondu présents et ont plébiscité cette approche innovante de la communication en milieu professionnel.

## Un réseau structuré d'animatrices et animateurs Codev professionnalisés pour répondre aux besoins des services en Pays de la Loire

Si le co-développement n'est pas une formation en tant que telle, son processus est pourtant formateur et permet de diversifier les formats d'apprentissage. Le co-développement professionnel est donc un processus d'animation structuré d'un groupe, fondé sur l'intelligence collective et les interactions entre les participants. Ce groupe aborde des problématiques de son quotidien professionnel, ou utilise des situations professionnelles comme support d'échange, pour résoudre des problèmes, partager des préoccupations ou clarifier des projets.



La PFRH des Pays de la Loire a souhaité engager des moyens pour proposer aux services et aux agents la mise en place des groupes de co-développement. Son parti pris est de constituer et d'animer un réseau d'une quinzaine d'animateurs, tous agents publics, formés à la méthode, certifiés et ayant une bonne compréhension des contextes professionnels de la fonction publique. Ils sont à la disposition des services pour réaliser des séances de découverte et animer des groupes constitués.

Ont ainsi été mis en œuvre des séances à la DRAAF, à l'INSEE, à la DDTM 44, à la DDETS 85, à Agrocampus Angers et Rennes, à la DREETS, au SGCD44, et des séances interministérielles. Ces réseaux couvrent, d'autre part, des groupes de pairs de tous niveaux hiérarchiques.

Enfin, des capsules « inspirantes » ont été réalisées pour informer sur l'offre et ses modalités de mise en œuvre.



Par ailleurs, les PFRH soutiennent la mise en œuvre des démarches de convergence et de mutualisation en matière de ressources humaines. Elles sont associées aux travaux menés au niveau national et assurent en particulier un rôle de relai et de remontée d'informations du terrain, ainsi qu'un rôle de conseil et d'appui technique.

## Ateliers de convergence RH en Auvergne-Rhône-Alpes

Dans le cadre de la création des SGCD et afin d'harmoniser les processus de gestion des fonctions supports, une nouvelle impulsion a été donnée aux chantiers de convergence par la DGAFP et le secrétariat général du ministère de l'Intérieur à l'occasion du comité de pilotage de convergence RH de l'ATE le 5 novembre 2020.



En complément des travaux nationaux, le SGAR d'Auvergne-Rhône-Alpes a proposé d'expérimenter des ateliers interministériels regroupant des agents de SGCD et de directions régionales et des représentants de la DMATES et de la DGAFP, sur des sujets concrets pour les acteurs de terrains : l'instruction du jour de carence et le CET.

Organisés et animés par la PFRH, avec l'aide du lab @RCHIPEL, laboratoire d'innovation de l'Etat en Auvergne-Rhône-Alpes, ces ateliers ont eu pour objectif de produire un livrable (fiche de procédure, circulaire, outil commun, etc.), soumis aux instances nationales et applicable après validation dans tous les SGCD.

L'atelier dédié au CET a permis aux gestionnaires et cadres RH en SGCD et en DR de tester la nouvelle circulaire, entrée en vigueur pour la campagne 2023. Les participants ont pu identifier des blocages dans l'application concrète et proposer des corrections, validées au niveau national. Deux ateliers ont été consacrés à l'harmonisation du traitement du jour de carence. Les agents ont choisi de généraliser l'arrêté individuel, ce qui permet un meilleur suivi individuel de ces actes. Cette proposition a été présentée en copil national, en présence des SG des différents ministères.



## • QCVT, environnement de travail, action sociale interministérielle

Afin de répondre aux enjeux d'attractivité, il importe de tirer parti de tous les leviers, notamment des dispositifs en faveur de la QVCT et des prestations d'action sociale mises en œuvre par l'Etat employeur à l'attention des agents et de leur famille, particulièrement en matière de logement et de petite enfance.

Les PFRH assurent ainsi une mission d'animation, de promotion et de pilotage de dispositifs interministériels dans les domaines de la qualité de vie et des conditions de travail et de l'action sociale interministérielle. A ce titre, elles apportent expertise et appui aux services, impulsent et accompagnent des projets et contribuent à des travaux de convergence et de mutualisation interministérielles.

**235** places en crèches supplémentaires en 2022

### « Œuvrer pour une qualité de vie incarnée au centre de nos organisations » : journée dédiée à la QVCT en Corse

La journée dédiée à la QVCT organisée le 13 décembre 2022 par la PFRH, les services de l'Etat en Corse, l'IRA de Bastia – avec l'association d'une promotion d'élèves – le CNFPT et l'Agence régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) a été particulièrement appréciée par les employeurs présents.

Mêlant notamment tables rondes, temps d'échanges et ateliers ludiques et pédagogiques, cet événement très opérationnel a permis de faire prendre conscience de l'étendue des effets positifs d'une stratégie de QVCT pour les employeurs, en particulier sur l'attractivité et surtout sur la fidélisation des agents.

Les participants ont notamment bénéficié d'outils de l'ANACT en vue d'élaborer leur propre stratégie.



## Un dispositif innovant pour les logements d'urgence à La Réunion

En 2021, suite à des travaux de réhabilitation, la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) de La Réunion s'est trouvée dépourvue des trois logements temporaires dont elle assurait la gestion. Compte tenu des nombreuses demandes des agents et services sociaux, la SRIAS et l'équipe de la PFRH se sont mobilisées dans un premier temps afin qu'un bailleur social mette à disposition trois nouveaux logements.



Se sont ensuite posé de nombreuses questions relevant de la gestion au quotidien des logements. Pour y faire face, un modèle d'intermédiation locative a été mis en place avec un partenaire local spécialisé dans la médiation locative pour les personnes fragilisées.

Les différentes parties prenantes mettent ainsi en commun leurs savoirs faire et ressources dédiées afin d'apporter des réponses à des agents qui se trouvent ou sont susceptibles de se trouver sans logement ou dans une situation nécessitant une prise en charge urgente. A cet égard, les trois logements temporaires sont occupés sans interruption depuis septembre 2022.

## Journée de rencontre des restaurants inter-administrations du Grand Est le 30 novembre 2022

Depuis plus de deux ans, les restaurants inter-administratifs (RIA) doivent répondre aux enjeux de loi Egalim qui exige 50% d'alimentation durable dont 20% d'aliments issus de l'agriculture biologique. La loi climat et résilience du mois d'août 2021 renforce ces enjeux.



Toutefois la crise sanitaire et le contexte inflationniste sont des freins pour la restauration collective qui doit s'inscrire dans la démarche des services publics éco-responsables. Pour accompagner et sensibiliser les associations de gestion des RIA et répondre à leurs préoccupations, la PFRH a programmé, pour la deuxième année consécutive, une journée de rencontre et d'échanges. L'intervention d'un cabinet de consultants très au fait des relations entre les associations et les services de restauration collective a été très appréciée.

C'est par un jeu, « Enigmal'im », conçu par des services de la DRAAF Grand Est et le lycée agricole de Pixéricourt (Meurthe-et-Moselle), que l'ensemble des participants a été embarqué dans une réflexion de fond sur les enjeux climatiques et environnementaux. Pédagogique et ludique, ce support a permis une ambiance à la fois concentrée et détendue lors des ateliers.



Les plates-formes assurent également ce même rôle d'animation, de promotion et de pilotage des dispositifs interministériels en matière de santé et sécurité au travail comme en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

## Accompagner la mise en œuvre de la période préparatoire au reclassement (PPR) en Martinique

La PFRH Antilles-Guyane a expérimenté en Martinique en 2022 un dispositif d'accompagnement de la mise en œuvre de la PPR, avec une initiative soutenue par le FIRH et impliquant des partenaires des trois versants de la fonction publique (centre de gestion, CNFPT, centre hospitalier, ANFH, SGC, académie), ainsi que le FIPHFP et Cap Emploi.



L'objectif est de maintenir l'employabilité des agents afin d'éviter la désinsertion professionnelle dans le cadre de l'inaptitude pour raison de santé. Le dispositif prévoit ainsi :

- Pour les agents concernés : un accompagnement personnalisé, des formations professionnelles, des périodes d'immersions en vue d'occuper un autre poste ou d'envisager une reconversion ;
- Pour les employeurs : un appui dans la prise en charge de l'accompagnement personnalisé des agents et dans la stratégie de recherche de missions ou postes pour ces agents.

Huit agents des trois versants (académie, une commune et un centre hospitalier) ont pu en bénéficier au cours de l'année, avec en particulier deux projets d'immersion.

Le projet se poursuit en 2023 avec, dans la continuité de l'initiative, un dispositif de professionnalisation des acteurs locaux du maintien dans l'emploi, constitué principalement d'une caravane itinérante d'information, de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs et bénéficiaires, à l'échelle du territoire martiniquais.



## Actions en matière de santé au travail à La Réunion

En avril 2022, une réunion du comité interministériel RH de La Réunion, élargi aux médecins du travail et acteurs de la prévention, a été dédiée aux questions de santé au travail. L'étude conjointe du premier plan santé au travail de la fonction publique et des nouveaux textes afférents à la médecine du travail, à la formation des infirmiers en santé, aux référents handicap, à la santé mentale, au conseil médical, a permis de faire émerger des actions à déployer sur le territoire.



En septembre, une matinée a été consacrée à faire émerger un plan d'action sur la santé mentale en partenariat avec le médecin de prévention-conseiller technique de la rectrice et la directrice du pôle santé du centre de gestion.

L'action se poursuit en 2023 avec plusieurs matinées de sensibilisation à la santé mentale, organisées en lien avec l'académie et un comité interministériel RH dédié au conseil médical.



## Action en matière d'accompagnement d'agents victimes de violence conjugale en Grand Est Un enjeu pour les services sociaux du personnel de l'Etat et les dispositifs d'action sociale interministérielle

Lauréate du fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour ce projet qu'elle a co-construit avec la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) ainsi qu'avec la SRIAS du Grand Est, la PFRH a organisé le mardi 21 juin 2022 un séminaire relatif aux violences faites aux femmes, agentes de la fonction publique. Cette journée d'information et de sensibilisation, à destination des services sociaux du personnel et de la commission logement de la SRIAS, avait pour objectif d'aborder la thématique de l'urgence liée aux situations de femmes victimes de violence, rencontrées par les assistantes sociales, et de réfléchir aux réponses à apporter par l'action sociale interministérielle.



La matinée en séance plénière a été consacrée à l'intervention d'une enseignante chercheuse qui a développé la thématique de l'urgence dans la sphère médicale et l'action sociale. Elle a également abordé le concept d'accélération qui génère de la pression. Les participants se sont retrouvés dans de nombreux exemples donnés par l'intervenante.

Après un repas en commun, une table ronde animée par un journaliste a réuni les acteurs du réseau de la région de Metz : justice, police, gendarmerie, DRDFE. Les intervenants ont pu répondre aux questions de la salle et témoigner de la nécessité de faire réseau. La journée s'est terminée avec la présentation du dispositif de logement temporaire de la PFRH. 40 personnes ont assisté à ce séminaire, dont un groupe d'élèves de l'IRA, et ont témoigné de leur satisfaction.

  
PRÉFET  
DU BAS-RHIN  
Julien  
Gauthier  
Président



Mardi 21 juin 2022



L'accompagnement d'agents victimes de violence conjugale, un enjeu pour les services sociaux du personnel de l'Etat

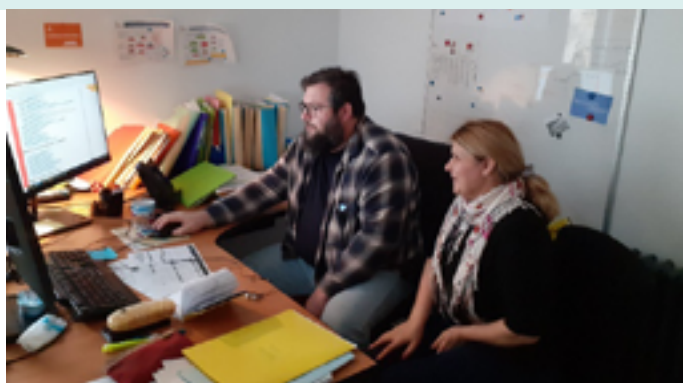
De l'urgence à l'accompagnement, la nécessité de faire réseau

## Implication de la PFRH aux côtés du FIPHFP dans la politique du handicap en Bourgogne-Franche-Comté

À l'occasion de la journée du 4 octobre 2022 organisée par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) à destination des référents handicap sur le territoire de Bourgogne-Franche-Comté, la PFRH a présenté les dernières avancées réglementaires relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce rendez-vous qui a rassemblé plus de 60 agents des trois versants de la fonction publique a permis de mettre en évidence l'articulation des outils et des dispositifs RH pour favoriser les politiques inclusives.



Le 17 novembre 2022, dans le cadre du Duo-Day, la plate-forme a eu le plaisir d'accueillir deux personnes en situation de handicap. Suite à un accueil café, les deux candidats ont pu être informés des missions de la PFRH et travailler plus spécifiquement avec les conseillers en formation, GPEEC et action sociale. Ils ont participé activement aux actions de communication en matière d'action sociale et environnement professionnel. La réciprocité des échanges a permis de déconstruire de nombreux préjugés de part et d'autre.



## Charte d'engagement Handicap en Normandie

En Normandie, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique s'élevait au titre de l'année 2022 à 5,92% et notamment à 4,61% pour le versant Etat. A cet égard, le préfet de région a fixé l'objectif d'atteindre un taux d'emploi supérieur à 6% dans chacun des trois versants d'ici la fin de l'année 2024, en accueillant au moins 500 agents supplémentaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il s'agit, conformément à l'objectif inscrit dans la feuille de route régionale de stratégie RH, d'utiliser l'ensemble des leviers existants en matière de recrutement, d'insertion et de mobilité des agents en situation de handicap pour permettre d'améliorer le taux d'emploi.

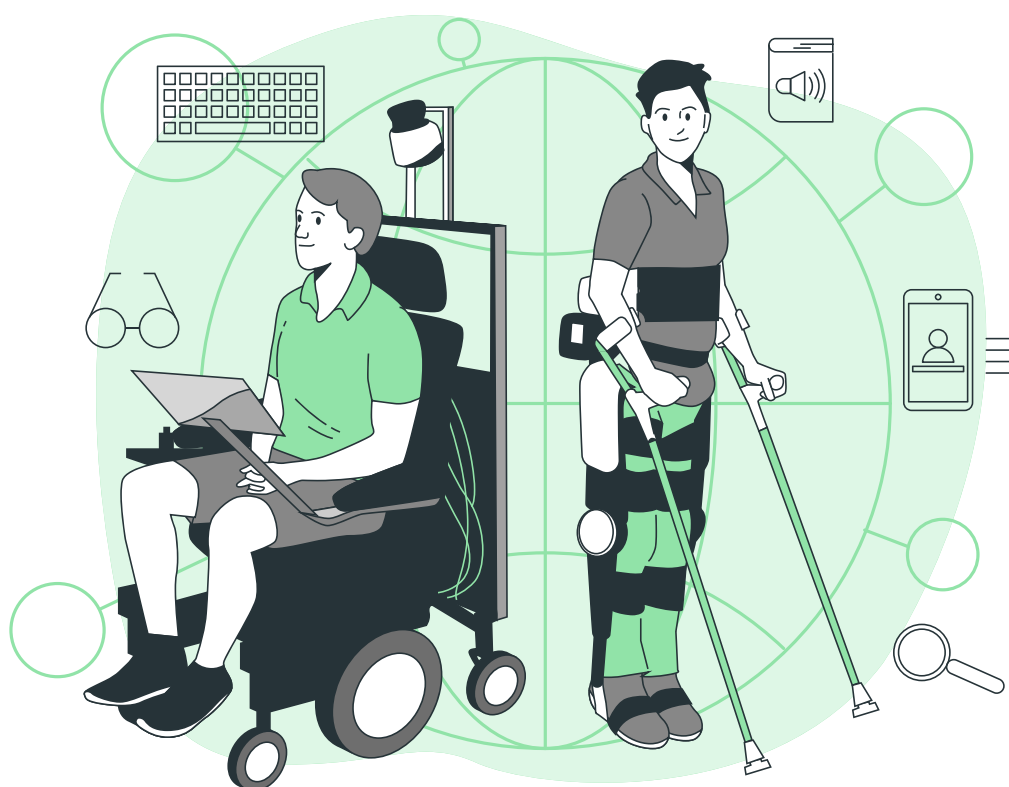


En tant que signataire de la charte d'engagement « Emploi, handicap et fonction publique je contribue à faire de la région Normandie un territoire exemplaire », les administrations publiques de l'Etat s'engagent à agir pleinement pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de leur structure, tant dans une dynamique de recrutement que de maintien dans l'emploi. Elles sont accompagnées dans l'atteinte de cet objectif par le FIPHFP et ses partenaires, dont Pôle Emploi et Cap Emploi.

La PFRH Normandie concourt à satisfaire à cet objectif par :

- Le portage de la charte d'engagement auprès des administrations ;
- L'organisation de temps d'échanges pour identifier avec elles les besoins ;
- L'organisation d'actions de formation, de coaching et d'animation de réseau pour répondre aux besoins des acteurs de la prévention.

Bilan : Huit chartes d'engagement ont été signées par les directions et un webinar dédié au réseau normand de la fonction publique de l'Etat a été prévu et organisé en mai 2023.







Plus d'informations sur  
[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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