MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

ÉDITION 2021

Bilan d'activité 2020 des PFRH

Plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Sommaire

Éditorial....5

Chiffres clefs 2020....6

Missions et organisation des PFRH....8

I. Poursuite de l'appui aux transformations dans le contexte de réforme de l'OTE....11
- Accompagnement des services dans leurs démarches de transformation....12
- Accompagnement des agents dans leur mobilité....15

II. Déclinaison territoriale de chantiers RH interministériels....18
- Participation aux travaux sur la déconcentration RH....18
- Participation au chantier sur l'attractivité....19
- Relais des politiques RH interministérielles en région....21

III. Accompagnement des services et agents en contexte de crise....23
- Mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail....23
- Mise à disposition de ressources pour les équipes et le management....25
- Organisation de salons virtuels de l'emploi....26

IV. Animation et coordination sur le terrain 28
- Développement de partenariats, animation de réseaux interministériels et inter-versants....28
- Formation interministérielle et professionnalisation des acteurs RH....29
- Promotion de l'innovation dans la fonction publique....32

V. Appui en matière d'action sociale et environnement professionnel....35
- Interventions en matière d'action sociale interministérielle....35
- Actions dans le domaine de l'environnement professionnel....35

Éditorial

Les Plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines, placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), assurent un rôle d'appui, d'animation et d'expertise auprès des services de l'État, sur la base d'une offre de services intégrée répondant aux enjeux territoriaux des services en matière de ressources humaines. Elles déclinent les orientations de la politique des ressources humaines définies par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en lien avec l'ensemble des acteurs territoriaux en charge des politiques de ressources humaines.

Le présent bilan de leurs activités menées au cours de l'année 2020 illustre la diversité de leurs actions au service des territoires.

Le contexte de l'année 2020 a mis en exergue la capacité des différents acteurs à faire face aux impacts de la crise sanitaire, notamment en termes d'organisation de travail et de conditions d'exercice des missions de l'État. Malgré ces difficultés, les PFRH ont été en capacité de répondre aux besoins d'accompagnement des services et des agents dans un contexte de réforme de l'organisation territoriale de l'État. En effet, les travaux préparatoires, et plus particulièrement la manœuvre RH, pour la mise en place des secrétariats généraux communs aux préfectures et aux directions départementales interministérielles, d'une part, et les nouvelles directions départementales et régionales prévues par la réforme des services déconcentrés en charge de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, d'autre part, se sont poursuivis et ont permis de soutenir la création de ces services au cours de l'année 2021 dans les meilleures conditions possibles.

Cette année de crise sanitaire a également été marquée pour les PFRH par la nécessité de renforcer leur appui au profit des services pour la nécessaire adaptation des modes d'organisation du travail : déploiement du télétravail, évolutions des modes managériaux, développement et appropriation de nouveaux outils numériques, mais aussi développement d'une offre de services RH à distance telle que l'offre de formation en ligne ou encore l'animation de salon virtuel de la mobilité.

La DGAFP, chargée d'assurer leur pilotage métier et leur coordination sur l'ensemble du territoire, a poursuivi tout au long de cette année l'animation nationale du réseau des directeurs de PFRH et des différents conseillers en veillant à leur apporter l'ensemble des informations et ressources nécessaires pour décliner les mesures liées à la prise en compte dans la fonction publique des évolutions de l'épidémie de Covid-19 et des dispositifs d'accompagnement des transformations.

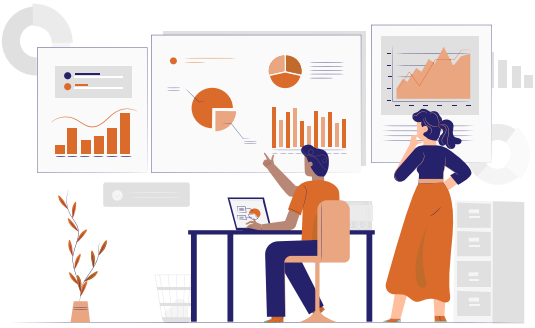
Dans ce contexte, plus que jamais, les PFRH ont su être présentes auprès de l'ensemble des services dans les territoires, pour relayer l'information, résoudre les difficultés et partager avec l'ensemble des acteurs les innovations et bonnes pratiques qui ont su naître grâce à l'investissement et la mobilisation sans faille de l'ensemble des services et agents publics.

Au cours de l'année 2021, dans l'objectif porté par le Gouvernement d'un renforcement de la capacité d'action de l'État dans les territoires, l'engagement d'un projet territorial pour la fonction publique en matière de ressources humaines soutiendra l'ambition d'incarner de manière soutenue les politiques RH de l'État dans les régions et départements, en s'appuyant sur les PFRH renforcées dans leur positionnement et leurs missions.

Nathalie Colin

Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

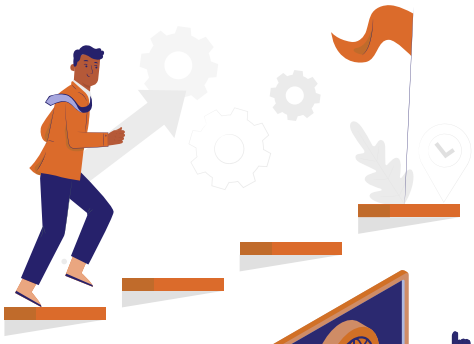
Chiffres clefs 2020



97
services accompagnés par les PFRH dans le cadre de projets stratégiques en 2019

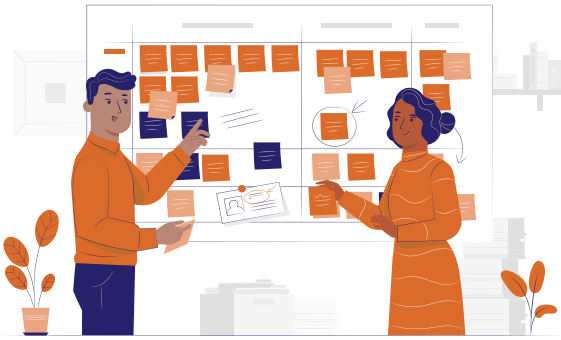
81
services accompagné dans le cadre d'opération de restructuration/réorganisation en 2019

246 agents reçus en entretien dans ce cadre



1 538 entretiens dans le cadre de mobilités choisies

2 980 participants aux 4 salons virtuels de l'emploi et de la mobilité organisés en 2020



Interventions dans **144** services en 2020 pour améliorer l'organisation du travail

101 actions pour la mobilisation des équipes

15 PFRH

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

Environ **4 000** stages de formation organisés en 2020

30 000 bénéficiaires

751
journées stagiaires pour la professionnalisation des acteurs RH

550
places en crèches
supplémentaires en 2020

260 réunions des réseaux locaux en 2020

dont **53** réunions des réseaux de CMC

Illustrations : © Stories

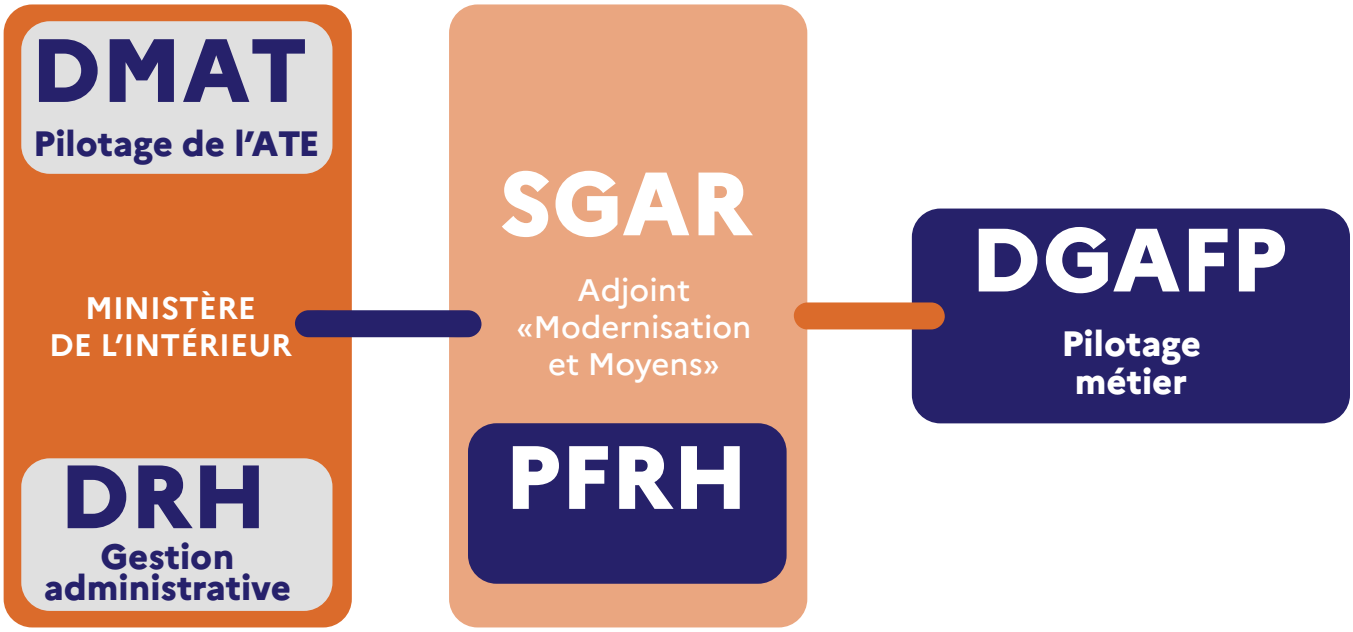
Les quinze plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (treize en métropole et deux outre-mer) sont de petites équipes pluridisciplinaires composées de quatre à neuf agents.

Placées sous l'autorité des préfets de région au sein des SGAR, **elles sont notamment chargées** (art. 10 du décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la DGAFP et à la politique de RH dans la fonction publique), **au bénéfice de l'ensemble des administrations et établissements publics de l'Etat, de** :

• Contribuer à la définition et à la mise en œuvre, dans les régions, des priorités arrêtées dans le cadre de la stratégie interministérielle de ressources humaines

• Réaliser et adapter les plans régionaux interministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines

• Développer des projets en matière de gestion des RH.



DMAT : direction de la modernisation et de l'administration territoriale (ministère de l'intérieur)

ATE : administration territoriale de l'État

Leur offre de services intégrée s'articule en 2020 autour de cinq grandes missions :

1 Mobilité et emploi

• Accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé

• Animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de CMC

2 Conduite du changement et évolution des organisations de travail

• Appui aux services dans leurs projets stratégiques

• Proposition et mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail

• Promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement

3 Formation interministérielle

• Élaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences

• Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations par la PFRH

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

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

• Élaboration d'outils d'aide au pilotage RH, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois

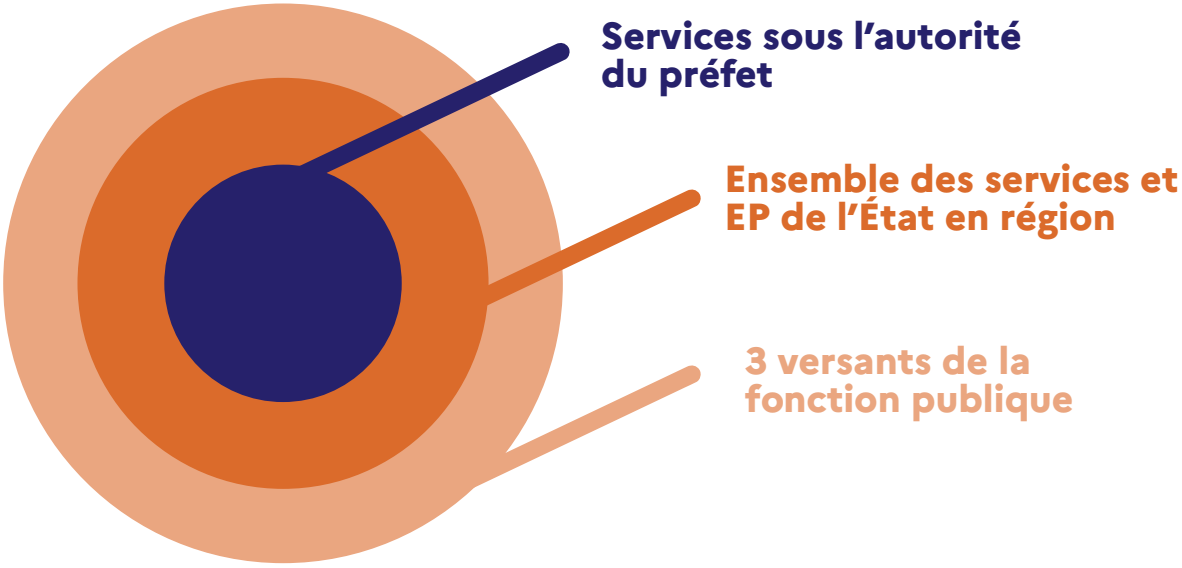
5 Action sociale et environnement professionnel

• Mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée

• Développement de projets en matière de santé et sécurité au travail, appui dans la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels

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

3 niveaux d'intervention :



Principaux atouts 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. Poursuite de l'appui aux transformations dans le contexte de réforme de l'OTE

En dépit de la crise sanitaire, les PFRH sont restées très mobilisées par l'accompagnement des réformes de l'organisation territoriale de l'État (OTE), prévues par la circulaire du Premier ministre du 24 juillet 2018 relative à l'organisation territoriale de l'État et celle du 12 juin 2019 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État.

Elles ont participé aux réunions des comités de suivi régionaux pilotés par les SGAR et ont particulièrement été sollicitées dans le cadre :

• de la mise en place des secrétariats généraux communs aux préfectures et directions départementales interministérielles (SGC), d'abord prévue au premier semestre 2020 puis décalée au 1er janvier 2021

• de la création des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), initialement prévue au 1er juin 2020 et reportée au 1er avril 2021.

Outre l'accompagnement personnalisé, les PFRH ont pu contribuer à l'organisation de l'information aux représentants du personnel et aux agents dans un cadre interministériel (instances interministérielles de dialogue informel, séminaires d'information) ainsi qu'à la réalisation d'études d'impact RH. A cet égard, leur offre de service couvre de manière générale le conseil et l'aide au pilotage de la transformation.

• Accompagnement des services dans leurs démarches de transformation

Les PFRH interviennent notamment dans le cadrage, l'accompagnement et l'évaluation de projets d'organisation (fusions, créations de structures), la réalisation de diagnostics et d'études d'impact RH, l'élaboration et le pilotage de projets de service. Elles proposent en outre un appui aux cadres dans l'accompagnement du changement.

Compte tenu du contexte de réforme de l'OTE, le nombre de services accompagnés par les PFRH dans le cadre de leurs projets stratégiques a continué à augmenter en 2020 malgré la crise sanitaire.

La direction de la modernisation et de l'administration territoriale (DMAT) du ministère de l'intérieur et les préfigurateurs de SGC se sont en particulier appuyés sur l'expertise des PFRH pour les accompagner dans l'élaboration d'études d'impact RH. Pour chaque structure, à partir d'une cartographie des emplois concernés, l'exercice revient à identifier et accompagner les impacts de la mutualisation en termes d'effectifs, d'emplois, de compétences, d'organisation et de conditions de travail. A cet égard, la spécificité de chaque territoire en matière d'organisation ainsi que la diversité des effectifs et des profils des agents sont pris en compte.

97 services accompagnés dans le cadre de projets stratégiques en 2020 (80 en 2019)

Kit d'accompagnement «du menu ... à la carte» au bénéfice des SGC de Bretagne

La PFRH Bretagne, dont le projet de Kit d'accompagnement à la transformation a été lauréat du FIRH 2020, a engagé un accompagnement à la transformation au bénéfice des SGCD bretons dès le début de 2020.

Afin de faciliter les travaux de réflexion à mener, une première action a été proposée aux encadrants par le biais d'une formation intitulée «A**nimer efficacement un groupe de travail**». Cette formation donnait le socle nécessaire pour mener dans une posture adéquate une réflexion collective.

Un second temps, programmé en mars 2020 et décalé en septembre pour des raisons sanitaires, a été organisé autour du «**management en période de transformation de l'action publique : mise en œuvre opérationnelle**». Dépassant le cadre d'une réflexion en amont de la transformation, cette seconde action a offert un temps de réflexion sur l'après-changement à travers les prismes des nouveaux collectifs de travail et de la stratégie de construction d'un projet de service partagé.

Une troisième action de **design de service** a été engagée en fin d'année 2020 en intra aux SGCD. Celle-ci se poursuivra en 2021 afin de permettre des temps d'échanges et de co-construction en présentiel en intra comme en inter pour créer des réseaux professionnels.

Un accompagnement de la DREETS innovant en PACA, combinant intervention directe de la PFRH et recours à des prestations externes

Dès fin 2019, et à la demande de son préfigurateur, la PFRH a participé étroitement à l'accompagnement du processus de création de la DREETS, en nouant des **collaborations inédites avec des acteurs ministériels de l'accompagnement et des coachs externes.**

Cet accompagnement comportait 5 axes :

• Accompagner individuellement et collectivement les agents ;

• Assurer un dialogue social de qualité ;

• Harmoniser les conditions de vie et d'organisation du travail au sein de la DREETS, pour la QVT et la prévention des risques professionnels ;

• Conforter les collectifs et optimiser le sens du travail : des actions qui concernent tous les agents ;

• Optimiser l'organisation et le management de la DREETS.

Début 2020, la CASEP de la PFRH, coach certifiée, a d'abord animé, avec un coach interne des ministères sociaux, des **séances de codéveloppement** pour l'équipe managériale (CODIR et managers volontaires). Les deux coachs ont également conduit des ateliers sur la thématique de la **communication bienveillante active**, dans l'objectif d'harmoniser les repères managériaux des encadrants issus des deux structures.

Perturbé par la crise sanitaire, le projet a été relancé au cours de l'automne 2020, avec le choix de travailler en particulier la **cohésion interne** des pôles, le développement du **travail collaboratif** et la **transversalité**. Le recours à une prestation externe a été financé par la DRH des ministères sociaux. Le préfigurateur a cependant souhaité maintenir le partenariat avec la PFRH et la conseillère a été pleinement intégrée.

Au bilan, Cette alliance permettant les interventions croisées de ressources internes à la PFRH et de prestataires externes est vertueuse car elle **enrichit les pratiques d'accompagnement** de la PFRH, mais également parce qu'elle permet aux coachs de mieux appréhender le contexte spécifique.

Le coaching des préfigurateurs de SGC dans les Pays de la Loire

Le premier confinement lié à la crise sanitaire a freiné la dynamique de constitution des SGC dans les départements. Engagés dans un processus guidé par les échéances initiales de constitution des SGCD, les préfigurateurs se sont rapidement projetés sur l'étape post-confinement et la dynamique à relancer. Profitant de ce temps de ralentissement, la PFRH a proposé aux préfigurateurs un coaching individuel pour faire le point sur les ressources internes à mobiliser, maintenir la dynamique et activer les solutions de reprise. Ainsi, un consultant a accompagné chaque préfigurateur sur quelques séances individuelles proposées par la PFRH. Le premier comité de suivi régional SGCD post-confinement a été l'occasion de confirmer l'intérêt de cette démarche d'**accompagnement individuel et privilégié**.

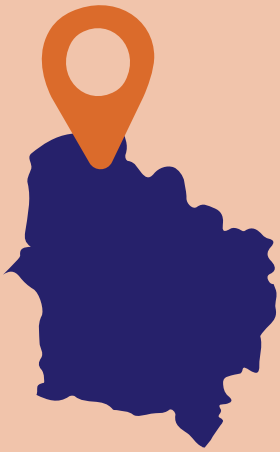
• Accompagnement des agents dans leur mobilité

Le décret n°2019-1441 du 23 décembre 2019, relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, prévoit des dispositifs spécifiques d'appui aux transformations pour les employeurs publics initiant des restructurations : accompagnement personnalisé des projets professionnels, accès prioritaire à des formations, congé de transition professionnelle, priorités de mutation et de détachement, mise à disposition dans le secteur privé. Ces dispositifs complètent les dispositifs indemnitaires préexistants (prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire, complément indemnitaire d'accompagnement). Cette offre est déclinée en région avec le concours des PFRH.

Dans l'objectif que chaque agent puisse être repositionné sur un poste, les PFRH sont chargées d'un accompagnement collectif et individuel (aide à l'élaboration du CV, préparation d'entretiens, bilans personnels et de compétences, projets de formation, etc.). Elles suivent en particulier les agents envisageant une mobilité vers un autre ministère, ou un autre versant de la fonction publique, ou encore une reconversion dans le secteur privé. De manière générale, elles sont chargées de la coordination et de la professionnalisation du réseau régional des CMC ministériels, de l'animation du marché de l'emploi public local, en lien avec leurs partenaires des trois versants de la fonction publique, ainsi que de l'accompagnement de deuxième niveau des agents, en subsidiarité de l'intervention des CMC ministériels.

246 agents reçus en entretien dans le cadre d'une opération de restructuration ou réorganisation

Actions de la PFRH des Hauts-de-France en matière d'emploi et d'accompagnement personnalisé



La PFRH des Hauts-de-France a engagé la mise en place d'un **observatoire régional des métiers et des compétences**. Il doit permettre de mieux connaître les caractéristiques et les enjeux de l'emploi local, pour à la fois faciliter les mobilités et améliorer les processus de recrutements. Il sera aussi un moyen de mieux saisir les opportunités (en sortie mais aussi et surtout en entrée) par rapport au secteur privé.

La PFRH a par ailleurs créé un **réseau de coachs professionnels**. Le SGAR a ainsi sollicité la mobilisation du fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP) afin de soutenir la création d'un réseau à la fois interministériel et présent sur l'ensemble du territoire régional. Douze coachs sont aujourd'hui certifiés et le réseau est en cours de constitution. Un protocole cadre sera par ailleurs finalisé en 2021. Il est à noter que toutes les conseillères de la PFRH, qui ont souhaité s'investir et développer l'offre de services de la plate-forme, font partie de ce réseau de coachs certifiés.

Expo-quizz « L'évolution professionnelle, parlons-en ! » en Normandie

Ce projet, **financé par le FIRH en 2020**, a été mis en place par la PFRH de Normandie, avec des partenaires des trois versants, du FIPHFP et de la PFRH des Hauts-de-France. Il poursuit trois objectifs principaux :

• Sensibiliser le plus grand nombre possible d'agents publics à la nécessité de **construire son parcours et d'en être acteur**

• Avoir un outil clé en main qui permette **d'animer des évènements dans les bassins d'emplois** (mini forum…) avec un nombre limité de moyens humains

• Démultiplier les temps d'échanges, d'informations, manifestations sur les territoires en mettant l'outil à la disposition des CMC, référents handicap, responsables de formation, etc.

L'expo-quizz est un outil de méditation et d'échanges qui permet de lever des freins, des peurs et des préjugés, sous-jacents dans les démarches de mobilité, de renvoyer l'agent vers le bon interlocuteur ou la bonne ressource pour approfondir sa réflexion et sa démarche d'évolution professionnelle. Elle comporte 8 totems (kakémonos) qui représentent le cheminement et la réflexion d'un agent dans une démarche d'évolution professionnelle au travers de 15 questions. Les supports sont enrichis par des ressources vidéo, animations, lecteurs audio des questions et textes accessibles sur une tablette ou un smartphone (réalité augmentée).

L'expo-quizz est animée par un ou deux animateurs qui peuvent s'appuyer sur un guide pratique et 17 fiches thématiques (le compte personnel de formation, la rémunération, les positions administratives, la comparabilité des corps, etc.), ainsi que sur une formation-action pour la prise en main de l'outil. Le parcours d'une vingtaine de minutes est réalisé idéalement par équipe de deux (pour susciter les échanges et réflexions). Les participants sont invités à renseigner des réponses sur un document et sont accompagnés par un animateur, qui répond à d'éventuelles questions, encourage la participation et note des remarques pour amorcer ensuite un temps de dialogue avec l'ensemble des groupes.

II. Déclinaison territoriale de chantiers RH interministériels

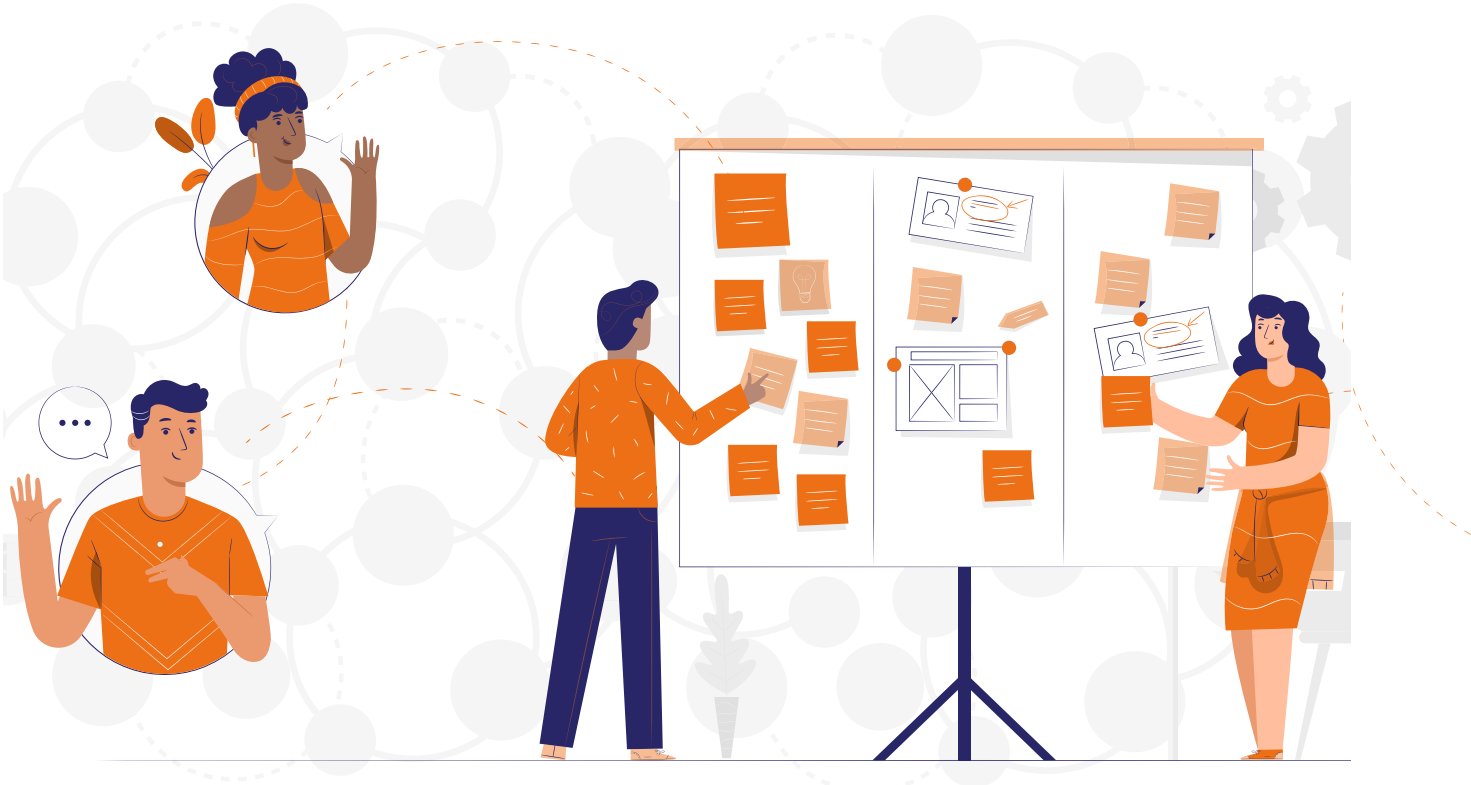
Les PFRH ont vocation à accompagner la déclinaison territoriale des enjeux interministériels en matière de ressources humaines et peuvent à ce titre être associées à d'autres chantiers de transformation. C'est en particulier le cas dans le cadre des travaux relatifs à la déconcentration en matière de ressources humaines ou encore en matière d'attractivité.

Les plates-formes apportent ainsi un soutien technique et une expertise locale dans la déclinaison des priorités et enjeux définis par la DGAFP. Elles constituent plus généralement des relais pour la promotion et l'information sur les dispositifs RH interministériels.

• Participation aux travaux sur la déconcentration RH

Le 3ème comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 20 juin 2019 et la circulaire du Premier ministre du 5 juin 2019 ont acté l'engagement d'une étape ambitieuse en matière de déconcentration. La DGAFP et la DITP ont ainsi été mandatées pour mener une réflexion avec les acteurs de terrain sur la définition de nouvelles étapes impliquant tous les intervenants de la fonction RH déconcentrée, les agents et leurs encadrants.

Les PFRH ont naturellement été associées à ce chantier, en particulier à l'occasion de l'organisation d'ateliers d'idéation en région.



4 ateliers régionaux d'idéation sur la déconcentration RH, à Lille, Rennes, Rouen et Dijon

La démarche a été initiée par une phase de consultation et de concertation visant à établir un état des lieux partagé et identifier les premières thématiques de travail, au travers notamment d'ateliers organisés en mars 2020 à Lille et en juillet à Rennes et à Rouen, avec des représentants des services déconcentrés.

Après la réalisation d'un diagnostic, une phase de construction des solutions s'est ensuite tenue, avec pour objectif de dégager des mesures concrètes et opérationnelles en réponse aux besoins exprimés par les territoires.

Un atelier d'idéation a ainsi été organisé par la PFRH de Bourgogne-Franche-Comté à Dijon le 16 septembre (voir photo ci-contre). Il a réuni des directeurs d'administration centrale, des préfets, des secrétaires généraux, des directeurs de service et a permis de faire des **propositions pour renforcer la déconcentration en matière de ressources humaines**. Celles-ci ont pu nourrir le 5ème CITP.

• Participation au chantier sur l'attractivité

Les PFRH ont pour mission de promouvoir les différents métiers et voies d'accès à la fonction publique, dans une logique de diversification et de promotion de l'égalité des chances, et d'outiller les employeurs dans leurs recrutements. Elles contribuent notamment à faciliter les candidatures aux emplois proposés dans les territoires qui présentent un déficit d'attractivité.

Elles ont à cet égard un rôle d'amélioration de la connaissance des bassins d'emplois et de leur attractivité. Elles établissent des diagnostics territoriaux qui portent en particulier sur les compétences critiques et les métiers en tension ou susceptibles de le devenir.

Normandie compétences : la bonne compétence au bon endroit et au bon moment

La Normandie est une région qui présente des déficits d'attractivité dans certains bassins d'emploi, en particulier dans les départements de l'Eure et de l'Orne, et une fragilité en matière de fidélisation de ses agents. Développer une stratégie RH devient un enjeu crucial : « la bonne compétence, au bon endroit, au bon moment ». Pour cela, la PFRH a proposé un plan d'action pluriannuel autour des objectifs suivants :

• Faire connaître le territoire régional en présentant les grandes missions de l'Etat, les atouts géographiques, touristiques, industriels, culturels, éducatifs, pour **attirer les profils et leur famille**

• Approfondir les diagnostics territoriaux : repérer les départs à la retraite, identifier les compétences à renouveler, à créer, **dynamiser une GPEEC territoriale en inter-versants** ; une étude d'impact des départs en retraite dans l'Eure a été réalisée, elle révèle les métiers et les catégories les plus impactés à l'horizon 2024 et permet d'élaborer les premières pistes d'actions ; un questionnaire sur les difficultés et les intentions de recrutement a également été élaboré

• Animer les bassins d'emploi par la création de comité de l'emploi public : animer un vivier de compétences, **professionnaliser les recruteurs et les responsables RH** ; concevoir des outils pour développer des actions concrètes sur les territoires (cf. encart sur l'Expo-quizz « L'évolution professionnelle, parlons-en ! »)

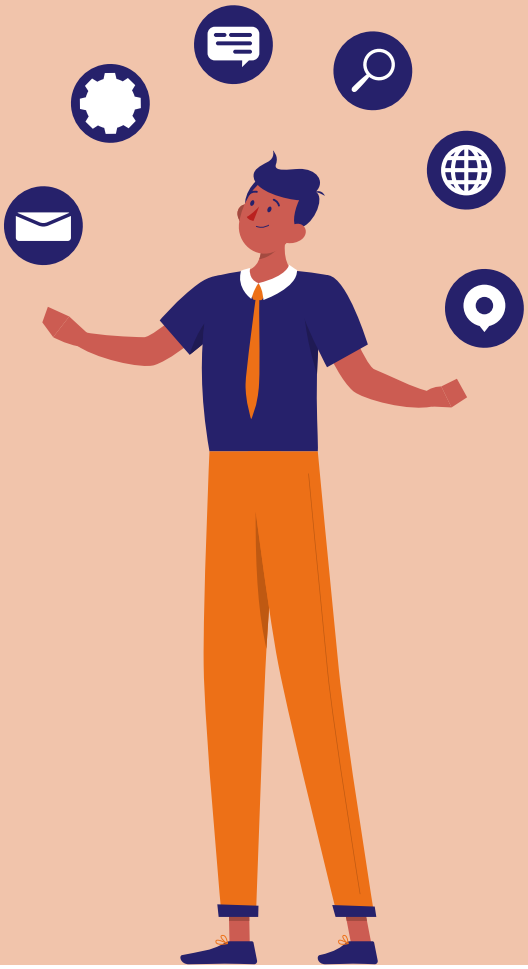
• **Valoriser l'humain dans son parcours professionnel**, valider et valoriser les compétences acquises par l'expérience, développer des parcours de formation différenciés, optimiser l'accès à la formation par une offre à distance, etc.

Apporter une vision transverse et accompagner les changements auprès des managers dans un contexte de réforme et de restructuration en misant sur les nouvelles organisations du travail pour **fidéliser les talents**.

Ateliers « Passerelles » en Bourgogne-Franche-Comté

La PFRH de Bourgogne-Franche-Comté organise régulièrement des ateliers « Passerelles », rencontres avec des acteurs RH représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique (DRH et conseillers en mobilité-carrière), à un niveau territorial inférieur à celui du bassin d'emploi.

Cette proximité avec le terrain permet de traiter de s**ituations très concrètes en matière d'emploi, de mobilité et d'attractivité**, de rapprocher l'offre et la demande, et de développer une approche plus fine, à l'échelle des compétences.



• Relais des politiques RH interministérielles en région

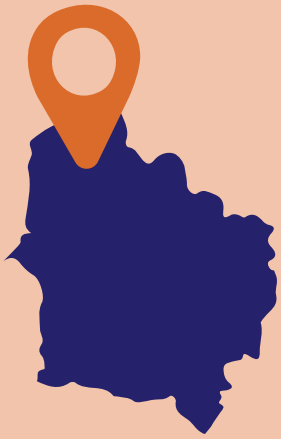
Les PFRH sont des relais essentiels pour la promotion des dispositifs RH interministériels et l'information des services sur les politiques mises en place par la DGAFP.

Elles constituent pour la DGAFP un lien précieux avec les territoires, permettant en outre de faire remonter les bonnes pratiques ainsi que les difficultés identifiées.

Une série de webinaires dans les Pays de la Loire, les Hauts-de-France et en Bretagne, pour mieux comprendre les ordonnances et décrets d'application de la loi TFP

Faisant suite aux deux conférences d'information sur la loi de transformation de la fonction publique organisées fin 2019 par la PFRH des Pays de la Loire, un projet de « **rendez-vous juridiques** » a vu le jour pour informer régulièrement les agents sur les dispositions réglementaires annoncées.

Ainsi la PFRH a initié début 2020 une série de webinaires animés par un juriste. Devant l'intérêt manifesté par les participants, **la démarche a été étendue et mutualisée** en partenariat avec les PFRH de La Réunion, des Hauts-de-France et de Bretagne.



Chacun des 11 webinaires thématiques* proposés a réuni plus d'une centaine d'agents des trois versants de la fonction publique, favorisant ainsi le partage d'information. Les sujets étant toujours d'actualité, le projet se poursuit en 2021 dans les modalités identiques de partenariat et de mutualisation.

* Exemples de thématiques abordées : les lignes directrices de gestion ; la rupture conventionnelle, indemnités de départ volontaire et le droit aux allocations de retour à l'emploi ; la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ; les modifications concernant la carrière du fonctionnaire ; les contractuels.

III. Accompagnement des services et agents en contexte de crise

La pandémie de Covid-19 a bouleversé les organisations de travail et la vie des agents. Cette situation inédite a incité les PFRH à enrichir leur offre de service, au fur et à mesure et en fonction des ressources disponibles, avec un certain nombre d'actions spécifiques dont certaines pourront être pérennisées.

Cette capacité à mettre en place rapidement des prestations nouvelles a permis non seulement de répondre aux attentes des agents, mais aussi de sensibiliser les services à des sujets tels que les nouvelles organisations de travail ou encore l'importance d'améliorer leur communication interne et externe.

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

Du fait de la crise sanitaire, l'année 2020 a été marquée par une montée en puissance des dispositifs d'appui à l'amélioration et l'adaptation des modes d'organisation du travail, en particulier à distance ou mixte (déploiement du télétravail, management à distance, impact du numérique), et à la mobilisation et la cohésion des équipes dans un contexte de crise.

Ainsi le nombre d'actions menées par les PFRH en la matière a-t-il doublé en 2020 par rapport à 2019.

Interventions dans 144 services en 2020 pour améliorer l'organisation du travail (64 services concernés en 2019)

101 actions pour la mobilisation des équipes (57 en 2019)

Guide pratique de la PFRH Bretagne sur la mise en œuvre du télétravail

A la suite de la mise en œuvre imprévue et généralisée du télétravail lors de la 1ère période de confinement au printemps 2020, les secrétaires généraux des directions régionales et les préfigurateurs des SGCD ont exprimé le besoin d'être davantage formés et accompagnés dans le déploiement de ce type d'organisation du travail.

Après une formation dispensée sur ce sujet en juillet auprès de ces acteurs, un guide méthodologique, à destination de l'encadrement, pour réussir la mise en œuvre du télétravail a été co-construit entre la PFRH Bretagne et les SG des DR et les SGCD. Ce guide a été **validé au CAR de septembre puis diffusé dans les services** avec une possibilité de présentation assurée par la PFRH. La PFRH Bretagne est ainsi intervenue devant le comité de direction d'une DDI.

Création de deux sessions de formation « Manager les télétravailleurs » et « Être télétravailleur » en Nouvelle-Aquitaine

Forte de son expertise en matière d'organisation du travail et de conduite du changement RH, la PFRH a répondu aux attentes nombreuses des chefs de services et des agents en réalisant deux sessions de formation sur le télétravail à destination des agents et des managers, **via la nouvelle plateforme MENTOR.**

Ces modules ont été **conçus et réalisés en interne**, afin de répondre aux besoins exprimés au plus près du terrain et ont été **expérimentés à l'échelle d'un service avant d'être déployés**, via l'outil Safire, pour l'ensemble des agents de Nouvelle-Aquitaine. Programmées tous les mois, ces sessions rencontrent un vif succès : en quelques semaines, plus de 450 agents ont été formés. Les premiers retours confirment la nécessité de produire des sessions à la demande, et accessibles au plus grand nombre dans une région aussi vaste que la Nouvelle-Aquitaine.

- **Mise à disposition de ressources pour les équipes et le management**

Les PFRH ont aussi été, à l'occasion de la crise sanitaire plus encore qu'en temps normal, des relais précieux d'information sur les dispositifs mis en place par la DGAFP, en matière de santé et sécurité au travail, de régimes de travail, de télétravail, d'action sociale, de modalités du dialogue social ou des concours et examens, etc.

Elles se sont aussi attachées à identifier les besoins et mettre à la disposition des services, des managers et des agents des ressources et outils de nature à faciliter le travail en contexte de crise et à distance, mais aussi à accompagner le retour en présentiel. A cet égard, un guide intitulé «Manager dans un contexte post-covid» a été élaboré par les conseillers en organisation du travail des PFRH, dans le but de permettre aux services RH et aux managers d'accompagner les collectifs de travail à l'occasion de la période de transition post-crise.

S'adapter au mode d'organisation du travail en confinement et élargir l'offre de services de contenus numériques - Actions de la PFRH de Centre-Val de Loire

La PFRH a proposé un appui renforcé aux cadres et acteurs RH pour **diffuser l'information aux agents, animer à distance, faire évoluer les process et développer la position d'acteur face au changement**. Par ces actions, la PFRH a maintenu un lien actif avec ses réseaux RH et a pu commencer à identifier les sujets sur lesquels l'accompagnement et l'offre de services devait être élargie. Le plan d'action était le suivant :

1. Lancement d'une **newsletter numérique** hebdomadaire dès le 24 mars 2020 avec transmission d'**outils et ressources utiles en télétravail** (guides, articles et points d'actualités, dossiers, tutoriels, agendas des webinaires à suivre, e-formations, focus innovations et bonnes pratiques à partager…)

2. Émission de **2 webinaires** en participation libre à distance avec un formateur et coach individuel et d'équipe, sur « Comment vivre sereinement le confinement » et « Développer sa résilience afin de se préparer pour un futur qui sera complexe et incertain »

3. Prise en compte des besoins des recruteurs et rédaction par la PFRH d'un **guide du recrutement à distance** pour partager les techniques et bonnes pratiques dans un contexte d'application nouveau.

Le développement des contenus numériques a été renforcé par le salon virtuel Emploi & Mobilité publics en Centre-Val de Loire et les 14 conférences dont le contenu est disponible en replay : oser le changement, élaborer son projet professionnel, sens du travail et sens au travail, professionnaliser son recrutement…

Apporter des ressources aux services et aux agents pour mieux vivre la situation de pandémie - Actions de la PFRH de PACA

La PFRH PACA a très rapidement mis en place de nombreuses actions sur la période du premier confinement, et tout au long de l'année 2020, pour permettre aux services et aux agents de mieux comprendre et disposer de ressources individuelles et collectives pour appréhender la situation.

En plus d'une **newsletter hebdomadaire**, de nombreuses **formations** et des **outils** ont été proposées sur l'**organisation individuelle et collective du travail à distance**, et les **nouveaux repères managériaux** qu'elle met en lumière. Ce sont ainsi près de 230 stagiaires qui ont été formés sur le télétravail et près de 30 sessions sur la transformation managériale, dont 9 sessions et 70 agents formés à la communication non violente.

Compte tenu des niveaux de stress et d'anxiété rapidement constatés par les pouvoirs publics et les experts dès le début du premier confinement, la PFRH a souhaité proposer un accompagnement des services et agents insistant sur la question de la **préservation des ressources psycho sociales** des agents. Dans une approche individuelle elle a proposé plusieurs **webinaires, ateliers et formations**. A titre d'illustration, près 120 personnes ont participé à des ateliers de sophrologie. La plateforme a également organisé des sessions à destination des professionnels qui ont également rencontré un vif succès (70 acteurs formés), sur la prévention des risques d'épuisement émotionnel et psychique des agents ou le développement de politiques de QVT.

• Organisation de salons virtuels de l'emploi

Les salons de la mobilité et de l'emploi public, organisés régulièrement par les PFRH, sont des évènements importants au niveau régional. Ils peuvent rassembler près d'un millier de visiteurs autour de stands des employeurs publics (des trois versants), d'ateliers, conférences et entretiens professionnels avec des CMC. Ces salons se sont imposés comme le principal vecteur de communication sur la mobilité des agents publics.

Le contexte sanitaire ayant conduit à l'annulation de tous les salons en présentiel programmés à compter de mars 2020, la DGAFP a proposé de soutenir plusieurs PFRH dans l'organisation de salons virtuels de l'emploi public et de la mobilité. Quatre ont ainsi pu être organisés en novembre et décembre 2020, en Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Hauts-de-France. Trois autres ont eu lieu au premier semestre 2021.

Ces salons ont contribué au maintien de l'activité d'accompagnement personnalisé durant la période de crise.

2 980 participants aux 4 salons virtuels de l'emploi et de la mobilité organisés en 2020

1 538 entretiens dans le cadre de mobilités choisies

Salon en ligne de la mobilité et des emplois publics en Nouvelle-Aquitaine

Avec le soutien de la DGAFP, la PFRH a organisé son premier salon en ligne de la mobilité et des emplois publics. Cette première édition de salon, dans un format 100 % virtuel, a été un vrai succès avec **1 200 visiteurs en ligne**, 9 000 visites de stands, 8 000 visionnages de conférences, 1 700 questions sur les tchats publics, 3 500 téléchargements de documents, 1 700 visionnages de vidéos dans la vidéothèque, 650 visionnages sur les stands et près de 5 000 messages sur les stands employeurs.

250 visiteurs ont également pu bénéficier de conseils personnalisés via des entretiens téléphoniques avec des conseillers mobilité carrière de toute la région.

Après enquête auprès des participants (82 % d'agents des trois versants de la fonction publics et 18 % de salariés du privé, étudiants ou demandeurs d'emplois) il ressort que leur attention s'est portée sur les dispositifs d'accompagnement professionnel (mécanisme de mobilité, outils de la formation, concours…) ainsi que sur les offres d'emplois publiées dans les différents stands employeurs.

Avec 83 % de visiteurs satisfaits et très satisfaits, cette première expérience de salon des emplois et des parcours professionnels est une réussite.

Les plates-formes entretiennent des partenariats et animent de multiples réseaux métiers, notamment en matière de formation et pour la professionnalisation des acteurs RH.

Elles ont un rôle de coordination interministérielle dans leurs différents champs d'intervention, ainsi que d'impulsion et de soutien des pratiques RH innovantes.

• Développement de partenariats, animation de réseaux interministériels et inter-versants

Les réseaux métiers que les PFRH mettent en place et mobilisent sont d'importants leviers d'animation locale. Leurs travaux constituent des opportunités de connexion avec les autres versants de la fonction publique sur des problématiques partagées (ex : ateliers mobilité, attractivité au sein d'un bassin d'emploi, formations mutualisées, emploi des personnes en situation de handicap, etc.).

Outre les services sous l'autorité du préfet de région, les PFRH entretiennent ainsi de nombreux partenariats, formalisés ou non, avec les services et établissement publics de l'Etat en région, mais également avec les deux autres versants de la fonction publique, ainsi que les principaux acteurs de l'emploi dans le secteur privé.

Certaines PFRH sont à l'initiative de conventions locales, avec par exemple le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), des centres de gestion, l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), la fédération hospitalière de France (FHF), des employeurs territoriaux, des centres hospitaliers, ou encore avec des antennes locales du Pôle emploi et de l'APEC, des chambres de commerce et d'industrie, des organismes comme Transitions Pro, etc.

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

Malgré la crise sanitaire et compte tenu du contexte de transformation, les réunions de réseaux, dont beaucoup se sont tenues à distance, ont été aussi nombreuses qu'en 2019.

260 réunions des réseaux en 2020 (270 en 2019)

53 réunions des réseaux de CMC animées en 2020 (idem 2019)

Renforcement du partenariat avec la fonction publique territoriale en Guadeloupe

Initié en 2018 et matérialisé par une convention avec le **CNFPT** de Guadeloupe, le partenariat de la PFRH Antilles-Guyane en Guadeloupe et les acteurs de la fonction publique territoriale se consolide.

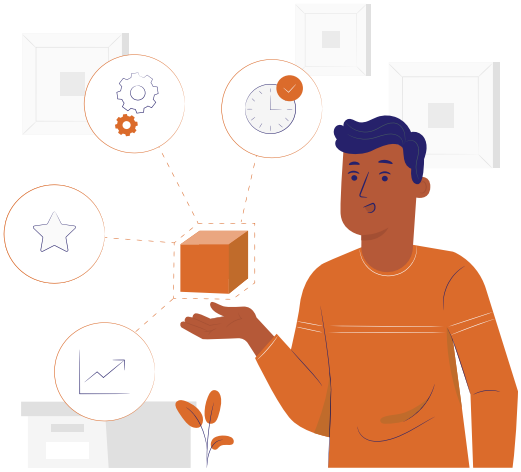
Au-delà du partage ou de la construction d'**actions de formation transversale communes** au CNFPT et à la PFRH en Guadeloupe, d'autres projets liés aux politiques de l'Etat en région sont en cours tels que l'organisation d'un séminaire portant sur la sécurité et la gestion de crise rassemblant les élus et les services de la préfecture de région, ou un webinaire rassemblant l'ensemble des acteurs du plan de relance économique de l'État en Guadeloupe.

Ce partenariat s'étend désormais également au **Centre de gestion** de Guadeloupe avec lequel des initiatives ont été prises en 2020 comme la mise en place de **groupes de travail communs** portant sur la loi de transformation de la fonction publique, et sur la démarche de GPEEC devant aboutir en 2021 à la diffusion d'une mallette commune.

Sur le volet «**emplois et mobilités**», sont également en projets le partage d'informations et de candidatures sur les profils recherchés et l'élaboration d'une cartographie des compétences sensibles afin d'amorcer une gestion prévisionnelle régionale des emplois et des compétences, et d'établir des passerelles entre ces deux versants de la fonction publique, au bénéfice des personnels.

• Formation interministérielle et professionnalisation des acteurs RH

L'**offre interministérielle de formation transverse** est formalisée dans chaque région dans un plan régional (PRIF) élaboré et piloté par la PFRH en associant les services de l'Etat. Ce plan intègre les orientations fixées par le schéma directeur national 2018-2020 et vise à une territorialisation des actions au plus près des enjeux locaux. Il propose des offres de formation préfinancées (programme 148 – Fonction publique – de la DGAFP, programme 354 – Administration territoriale de l'Etat – du ministère de l'intérieur) et met en œuvre des partenariats privilégiés avec des opérateurs, notamment les IRA dans le cadre d'un droit de tirage financier. Il permet également de développer une démarche de mutualisation interministérielle au travers des dispositifs ORAS (ouverture réciproque anticipée de stage) et OCT (offre commune transverse).



	Nombre de stages réalisés	Nombre de journées stagiaire	Taux de remplissage moyen (%)	Coût total des stages	Total des effectifs formés
Programme 148	1 401	14 911	77%	1 141 727€	12 558 Hors Corse
P148 - «droit de tirage IRA»	507	5 851	74%	627 884€	4 487 Hors Corse Nb journées et coût sur 13 PFRH
Sous-total P148	**1 908**	20 762	75%	1 769 611€	17 045
Ouverture réciproque	738	6 472	70%	187 877€	4 816 Hors Corse et Bretagne Coût sur 7 PFRH, effectifs sur 12 PFRH
Offre commune	809	4 949	74%	289 296€	5 015 Hors Corse et Bretagne et IDF Coût sur 7 PFRH, effectifs sur 11 PFRH
Programme 333	304	6 720	76%	625 240€	2 838 Hors Corse Outre-mer non concerné. Nb journées sur 11 PFRH
TOTAL	3 759	38 903	74%	2 872 024€	29 714

Environ 4 000 stages organisés en 2020

30 000 agents formés

Au vu des chiffres disponibles, la formation semble avoir connu un certain recul en 2020, à l'occasion de la crise sanitaire. Il est cependant à noter que le contexte a suscité une adaptation rapide par les PFRH, à la fois des catalogues, mais également des modalités de formation, avec notamment une accélération de la mise en œuvre d'une offre de formation à distance, quelques mois avant le lancement par la DGAFP de la plateforme Mentor.

Déploiement du e-learning en Nouvelle-Aquitaine

Entre avril et décembre 2020, 1 745 agents ont pu bénéficier de 345 sessions de formations en E-Learning. Ces sessions s'inscrivaient dans des parcours définis par la PFRH et couvraient des thématiques diverses comme les outils bureautiques ou encore le management. Leur diffusion a suivi le circuit traditionnel de validation dans l'outil Safire, de sorte que l'ensemble de l'offre de formation à distance intégrait bien le PRIF de l'année en cours.

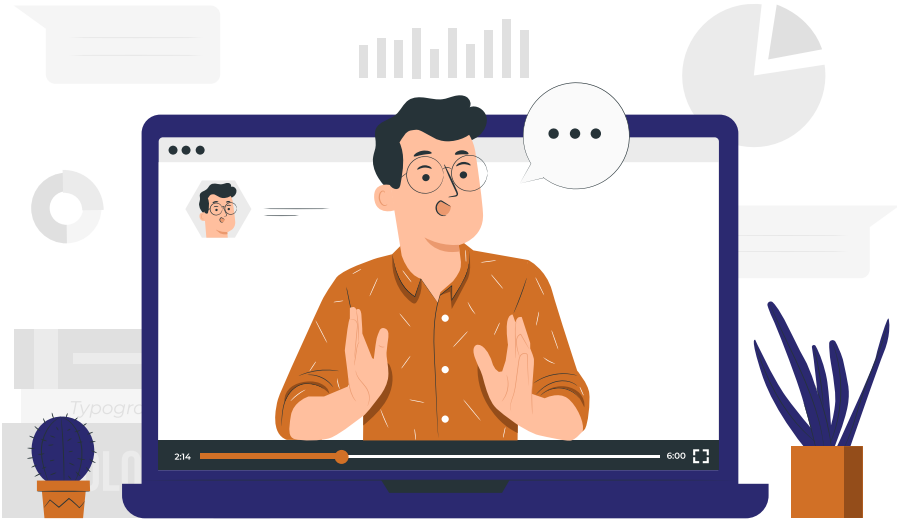
Les avis des stagiaires ont été très positifs : 84 % d'entre eux recommandaient les formations e-learning et 86 % ont estimaient qu'elles étaient en adéquation avec leurs attentes.

Fort du succès de cette offre de formation, la PFRH, dans le cadre de sa stratégie de développement des nouvelles pratiques de formation et notamment la digitalisation, s'est engagée dans le cadre du projet de plateforme interministérielle MENTOR, piloté par la DGAFP.

Les PFRH conduisent par ailleurs des actions de **professionnalisation des acteurs des ressources humaines**. Dans un contexte de transformation et d'évolution permanente, cette professionnalisation est un enjeu majeur. Former, accompagner et capitaliser sur les bonnes pratiques permet en effet de mieux accompagner les changements. A cet égard, les PFRH sont pour la DGAFP des relais d'information en région sur les politiques RH et les chantiers menés au plan national.

Cette professionnalisation concerne un public de directeurs ou préfigurateurs de services, de secrétaires généraux, de responsables ou gestionnaires RH, de managers, etc. Elle concerne également les réseaux spécialisés, de conseillers en mobilité-carrière, en GPEEC, en formation, d'acteurs de la santé et sécurité au travail ou de l'action sociale.

751 journées stagiaires pour la professionnalisation des acteurs RH



Parcours de professionnalisation des acteurs RH à l'accompagnement en Centre-Val de Loire

La PFRH et le CVRH ainsi que la DREAL ont souhaité former une équipe d'accompagnement interministérielle pour mieux accompagner les enjeux de la transformation de l'action publique.

Cette équipe RH interministérielle sera le point d'entrée pour les services de l'État souhaitant être accompagnés dans un projet de transformation. Elle a bénéficié d'un parcours de professionnalisation afin de monter en compétences dans sa capacité à mener un accompagnement de 1er niveau d'aide à l'analyse de la demande, d'orientation et d'intervention au bénéfice des services de l'État en transformation. Elle s'est professionnalisée sur les aspects suivants (11 agents formés à distance – compte tenu de la crise sanitaire – dans le cadre d'un parcours de 8 jours) :

• Aider à l'analyse de la situation et de la demande, afin de structurer la façon d'aborder un projet, un changement, et de bien formuler la demande pour répondre à un besoin ciblé et explicité

• Poser un diagnostic de la situation et proposer des pistes de solutions ; aider les services à structurer et exprimer leur demande de prescription (formalisation dans un cahier des charges), afin de trouver in fine le prestataire approprié

• Réaliser un premier niveau d'intervention.

L'équipe interministérielle RH a développé les compétences suivantes :

• Savoir-être ou postures liés à l'écoute active, questionnement, silence, alignement et confiance

• Compétences d'accompagnement des individus et des équipes

• Compétences sur le fonctionnement des transformations et des organisations ;

• Compétences de facilitation d'intelligence collective.

• Promotion de l'innovation dans la fonction publique

En tant que relais de la DGAFP en région, les PFRH ont un rôle de conception, d'impulsion et d'accompagnement des pratiques RH innovantes. Elles promeuvent en outre les méthodes de travail favorisant l'intelligence collective, qu'elles mettent elles-mêmes en œuvre régulièrement dans le cadre de leur offre de service.

Les plates-formes accompagnent les services dans leurs projets présentés aux comités de sélection des différents fonds interministériels relevant de la DGAFP – fonds d'innovation RH (FIRH), fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail (FIACT) et fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) – mais également au fonds de modernisation des directions départementales interministérielles (FMDDI) et au fonds pour la transformation de l'action publique (FTAP). Par ailleurs, de nombreux projets proposés par les plates-formes elles-mêmes obtiennent un financement.

Les PFRH ont ainsi participé en 2020 à l'accompagnement de 167 porteurs de projets dans le cadre des fonds interministériels.

Les ambassadeurs de la transformation publique à La Réunion

Ce projet **financé par le FIRH** ambitionne de développer des **méthodes innovantes de conduite du changement et de management** au sein des services de l'Etat et favoriser l'émergence d'une **communauté d'ambassadeurs**, agents volontaires pour revisiter leurs méthodes de travail et se professionnaliser en matière de modes de collaboration, de coopération, d'agilité, d'intelligence collective au service de l'action publique. Malgré les difficultés rencontrées en 2020, des formations ont été proposées pour découvrir des pratiques innovantes, gérer des projets de façon efficiente, animer des réunions, manager autrement, etc.

Les personnes inscrites à ces formations ont aussi été conviées le 9 octobre à un séminaire sur la transformation publique, organisé par les quatre partenaires, l'Académie, l'ARS, la DAAF et la PFRH. Les 80 participants à cette journée ont pu bénéficier du programme suivant : ateliers inspirants, conférences sur le courage et le changement, échanges inter-administrations et émergence d'une envie collective pour explorer de nouveaux modèles. Cette journée marque le lancement de la communauté des ambassadeurs de la transformation publique à La Réunion : favoriser l'enthousiasme, l'efficacité et l'envie d'innover des managers d'équipes, managers de projets et managers transversaux.

Une charte permet de constituer un socle de départ et de porter une vision commune. De plus, la communauté se dote d'outils numériques pour permettre les partages d'informations, de documents et les échanges entre ses membres (espace collaboratif et application sécurisée de communication).

Illustrations : © Stories

Nouveaux espaces de travail, nouveaux modes de travail en Normandie

Dans le cadre de la rénovation de la cité administrative St Sever de Rouen, le réagencement des espaces de travail amène chaque direction à réinterroger ses pratiques de travail et modes d'organisation pour aller vers des solutions plus collaboratives et transversales avec un niveau de QVT optimal. La PFRH a proposé d'accompagner les directions dans la conduite de ce changement avec un prestataire mobilisé avec le FTAP.

Objectifs :

• Donner du sens et accompagner les 1 800 agents dans la transition vers leurs nouveaux environnements de travail et dans la nouvelle offre de service qui leur sera proposée,

• Définir et déployer les modes de travail innovants et adaptés aux nouveaux espaces (50% d'espaces ouverts), en s'appuyant sur une démarche participative

• Accompagner les agents pour un déroulement serein, inscrire les changements dans la durée.

3 chantiers:

• Communication et écoute du climat social : réalisation d'un baromètre semestriel destiné à mesurer l'adhésion et la compréhension des enjeux liés aux nouveaux modes de travail jusqu'à l'installation définitive de toutes les directions en 2023

• Sensibilisation et formation : définition et mise en œuvre d'un plan de formation, pour aider les managers et les agents à appréhender l'impact sur leur travail et construire de nouveaux repères ; construction d'une boîte à outils à l'usage d'ambassadeurs du changement

• Animation d'un réseau d'ambassadeurs du changement.

La PFRH reste en appui auprès des directions tout au long des phases d'emménagement. Ces liens permettent également de travailler sur les autres sujets RH de manière plus étroite.

V. Appui en matière d'action sociale et environnement professionnel

Les PFRH ont un rôle d'animation, de promotion et de pilotage de dispositifs interministériels en matière d'action sociale de l'employeur, de qualité de vie au travail, de santé et sécurité et d'emploi des personnes en situation de handicap.

Elles apportent expertise et appui aux services, impulsent et accompagnent des projets et contribuent à des travaux de convergence et de mutualisation interministérielles, en particulier en matière d'action sociale et de médecine de prévention.

• Interventions en matière d'action sociale interministérielle

L'action sociale interministérielle, en complément de l'intervention des ministères, vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, ou encore de la petite enfance. L'un de ses objectifs majeurs est de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les PFRH peuvent aussi mobiliser les dispositifs interministériels qu'elles pilotent, tels que la réservation de places en crèches ou de logements temporaires, dans le cadre de l'accompagnement des mobilités.

Elles sont par ailleurs impliquées dans les travaux interministériels d'harmonisation de certaines prestations, en particulier de restauration collective, à l'occasion notamment de la fusion de collectifs de travail au sein de nouvelles directions interministérielles comme par exemple les SGC.

550 places en crèches supplémentaires en 2020 (337 en 2019)

• Actions dans le domaine de l'environnement professionnel

En 2020, les PFRH ont poursuivi leurs actions visant à renforcer la culture de prévention des employeurs publics et améliorer la qualité de de vie au travail des agents : accompagnement et information des services, organisation de formations, etc.

A l'occasion de la crise sanitaire, elles ont en particulier pu relayer des informations diffusées par la DGAFP concernant les mesures exceptionnelles relatives à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie, sur les questions de santé et sécurité au travail, les régimes de travail, le télétravail, etc.

Mutualisations en matière de médecine de prévention en Auvergne-Rhône-Alpes, Normandie et Bourgogne-Franche-Comté

Les mutualisations interministérielles en matière de médecine de prévention engagées en Auvergne-Rhône-Alpes, en Normandie et en Bourgogne-Franche-Comté se sont poursuivies en 2020, dans un **objectif de pérennisation**.

Des indicateurs de suivi ont été mis en place afin de permettre l'évaluation au niveau national des **conditions d'une application étendue** des centres mutualisés.

Un **guide d'accompagnement** à la mise en place de services mutualisés a en outre été rédigé par la DGAFP en s'appuyant sur ces expérimentations.

Projet Mode' Prévention à La Réunion

Dans le cadre de ses missions, la PFRH soutient l'animation du réseau des conseillers et assistants en prévention en lien avec les médecins de prévention dans les services de l'État. Dans ce contexte, son projet « Mode' Prévention » a permis en 2020 de **valoriser le travail des préventeurs des différents services de l'État**, de renforcer leurs pratiques et d'**amplifier la coopération et la capitalisation des actions** dans leurs services et en interministériel.

Une première réflexion menée fin 2019 avec 17 agents issus de services différents avait mis en lumière des actions prioritaires pour promouvoir la culture de la prévention et ainsi définir les objectifs du projet :

- Sensibiliser l'ensemble des agents à la prévention des risques
- Positionner clairement les acteurs de la prévention ;
- Renforcer la culture de prévention dans les services et en interministériel.

Mené sur huit mois, en lien étroit avec les conseillers et assistants de prévention des 6 services partenaires, ce projet a permis de concevoir une méthode d'action utilisable par tous, pour identifier et évaluer les risques professionnels et ainsi planifier les actions à mener.

Ce travail a également abouti à la création d'affiches de supports innovants de communication: des illustrations en bandes dessinées issues d'actions de prévention pour trois risques professionnels partagés et transversaux (risque Chimique, risque Sanitaire, risque Agressions externes).

Des ateliers de présentation du projet et de prise en main de la grille seront organisés en 2021.

Dans le domaine du handicap, les PFRH ont poursuivi leur action de soutien aux comités locaux du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Nombre d'entre elles contribuent à cet égard au pilotage du dispositif « Handi-pacte territorial », outil d'animation de partenariats régionaux pour la mobilisation des ressources des employeurs des trois versants au service de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Plus d'informations sur

www.fonction-publique.gouv.fr

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de l'administration et de la fonction publique