



**PRÉFET
DE LA RÉGION
CENTRE-VAL
DE LOIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DGAFP
2030**

Partenaire
des services
publics

Secrétariat général pour les affaires régionales

Pôle des Moyens, de la Modernisation et de la Mutualisation

Plateforme d'appui interministériel
à la gestion des ressources humaines



STRATÉGIE RH DE L'ÉTAT

Feuille de route Régionale 2026 - 2028

*Renforcer et incarner la politique de ressources humaines
de l'État dans les territoires*

RÉGION

Centre-Val de Loire

Juin 2026

Introduction - Contexte territorial et enjeux RH	3
La feuille de route RH de l'État de la Région Centre-Val de Loire	6
Axe 1 : Pilotage, gouvernance et stratégie RH	8
Objectif 1 : Structurer et professionnaliser l'organisation interne de la PFRH afin de renforcer son pilotage, la cohérence de ses actions et l'efficacité collective de l'équipe	8
Objectif 2 : Mettre en place une gouvernance régionale des ressources humaines lisible, partagée et articulée aux besoins locaux	8
Axe 2 : Attractivité des talents et fidélisation des agents	9
Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique en structurant des partenariats territoriaux	9
Objectif 4 : Structurer et dynamiser l'accompagnement à la mobilité interministérielle et inter-versants des agents publics	9
Objectif 5 : Améliorer l'expérience agent et sécuriser les transitions professionnelles	10
Objectif 6 : Améliorer l'impact de l'action sociale interministérielle	10
Objectif 7 : Simplifier et sécuriser les procédures de pilotage, de gouvernance et les opérations budgétaires de l'action sociale interministérielle	11
Objectif 8 : Accompagner les projets de restauration inter administrative (RIA)	11
Objectif 9 : Contribuer à l'identification des leviers favorisant l'accès au logement	12
Axe 3 : Formation et développement de compétences	13
Objectif 10 : Mettre en place la stratégie pluriannuelle régionale de la formation interministérielle	13
Objectif 11 : Développer une approche analytique de la formation afin d'optimiser les offres et de renforcer l'efficacité du plan régional interministériel de formation	13
Objectif 12 : Renforcer l'efficacité des formations en professionnalisant les formateurs internes occasionnels (FIO)	14
Objectif 13 : Structurer et animer le réseau des acteurs de la formation afin de renforcer la coordination régionale en lien avec les orientations de la DGAFF	14

Axe 4 : Appui aux SGCD et à l'administration territoriale de l'État	15
Objectif 14 : Renforcer l'accompagnement global des SGCD en structurant une offre de services RH de proximité, en professionnalisant les acteurs et en consolidant les dynamiques de réseau	15
Objectif 15 : Animer et structurer les réseaux RH de l'administration territoriale de l'État pour renforcer la cohérence, la professionnalisation et la circulation de l'information entre les acteurs	15
Axe 5 : Environnement professionnel et inclusion	17
Objectif 16 : Promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) et accompagner les organisations et les transformations des services	17
Objectif 17 : Favoriser l'égalité professionnelle et l'inclusion dans la fonction publique	17
Objectif 18 : Structurer un accompagnement des référents handicap et des instances régionales	18
Annexe : indicateurs de suivi	18

Introduction - Contexte territorial et enjeux RH

La région Centre-Val de Loire, située au cœur du territoire national, compte environ 2,6 millions d'habitants répartis sur six départements : le Cher, l'Eure-et-Loir, l'Indre, l'Indre-et-Loire, le Loir-et-Cher et le Loiret.

Elle couvre près de 39 000 km² et se caractérise par une diversité territoriale marquée, mêlant pôles urbains structurants (Orléans et Tours) et vastes espaces ruraux. La région est limitrophe de plusieurs grands bassins économiques, dont l'Île-de-France, ce qui génère des flux importants de mobilité résidentielle et professionnelle. Cette proximité constitue à la fois une opportunité et un défi pour l'attractivité des territoires et des emplois publics de la région.

Une région marquée par des réalités territoriales contrastées

Les dynamiques territoriales diffèrent fortement selon les départements. Le Loiret et l'Indre-et-Loire concentrent les principaux pôles administratifs, universitaires et hospitaliers de la région. À l'inverse, le Cher, l'Indre et certaines parties du Loir-et-Cher ou de l'Eure-et-Loir présentent des caractéristiques plus rurales, avec des densités de population plus faibles et des bassins d'emploi plus restreints. Ces spécificités territoriales influencent directement les conditions d'exercice des missions de service public, les mobilités professionnelles et l'attractivité des postes.

L'emploi public en région :

Effectifs de la fonction publique (en milliers)	2022	2023
Cher	22,2	22,2
Eure-et-Loir	28,0	28,2
Indre	16,6	16,8
Indre-et-Loire	46,5	46,9
Loir-et-Cher	22,4	22,5
Loiret	52,8	54,2
Centre-Val de Loire	188,6	190,8

Champ : postes principaux (actifs et non annexes de l'année) au 31 décembre, hors militaires. Statistiques au lieu de travail.

Source : INSEE, système d'information sur les agents des services publics (SIASP).

La fonction publique occupe une place structurante dans l'économie régionale. La région Centre-Val de Loire compte près de 190 800 agents publics tous versants confondus. La répartition des effectifs est la suivante en 2023 (Insee) :

- Fonction publique d'État (hors militaires) : environ 68 700 agents
- Fonction publique territoriale : environ 69 500 agents
- Fonction publique hospitalière : environ 52 600 agents

La part des emplois contractuels représente environ 25%.

Le taux d'administration s'élève à 74 agents publics pour 1 000 habitants, un niveau légèrement inférieur à la moyenne nationale (77 hors Île-de-France et DOM).

La fonction publique constitue ainsi un employeur majeur du territoire et un pilier de l'accès aux services publics dans les zones urbaines comme rurales.

Une démographie des agents marquée par le vieillissement

La fonction publique en région Centre-Val de Loire est confrontée à un vieillissement progressif de ses effectifs. Selon les données disponibles, 20 % des agents publics ont 55 ans ou plus, avec une progression notable sur les dix dernières années¹.

Cette évolution démographique implique un renouvellement important des effectifs dans les prochaines années et pose des enjeux majeurs en matière d'attractivité, de transmission des compétences et d'accompagnement des parcours professionnels.

Des difficultés de recrutement dans plusieurs filières

Comme au niveau national, les employeurs publics de la région rencontrent des difficultés de recrutement dans plusieurs domaines.

Les tensions concernent notamment² :

- les métiers de la santé et du médico-social (médecins, infirmiers, aides-soignants),
- les métiers de l'enseignement, en particulier dans le second degré,
- les métiers techniques et d'ingénierie territoriale (bâtiment, travaux publics, urbanisme),
- les métiers du numérique et des systèmes d'information,
- certaines fonctions administratives spécialisées (juridiques, financières).

Ces difficultés s'expliquent notamment par la concurrence du secteur privé, les conditions d'exercice de certains métiers et les dynamiques de mobilité vers les régions plus attractives.

L'enseignement supérieur et les viviers de recrutement

La région dispose d'un réseau d'enseignement supérieur structuré autour de l'Université d'Orléans, l'Université de Tours et plusieurs écoles et instituts spécialisés.

L'ensemble du territoire régional accueille plus de 70 000 étudiants, constituant un vivier important pour le renouvellement des compétences dans la fonction publique.

¹ Insee, SIAP, 2020

² Etude Gip Alfa, source France Stratégie, travailler dans la fonction publique

Dans ce contexte, les partenariats entre les administrations publiques et les établissements d'enseignement supérieur représentent un levier stratégique pour renforcer l'attractivité des métiers publics, notamment à travers l'alternance, les stages, les dispositifs d'égalité des chances et les programmes Talents du service public.

L'accès au logement et l'attractivité des territoires

Dans certains bassins d'emploi, notamment autour des grandes agglomérations et dans les zones proches de l'Île-de-France, les tensions sur le marché du logement constituent un facteur croissant de difficulté pour l'installation ou la mobilité des agents publics.

L'accès au logement apparaît ainsi comme un déterminant important de l'attractivité des territoires et de la fidélisation des agents.

Des enjeux stratégiques pour l'emploi public territorial

Dans ce contexte territorial et démographique, la fonction publique en région Centre-Val de Loire est confrontée à plusieurs défis majeurs :

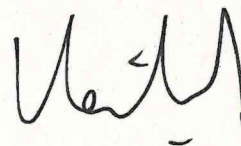
- renforcer l'attractivité des métiers publics,
- accompagner le renouvellement générationnel des agents,
- soutenir les mobilités et les parcours professionnels,
- anticiper les besoins en compétences dans les métiers en tension,
- adapter l'organisation du travail aux transformations de l'action publique.

La déclinaison régionale de la stratégie territoriale des ressources humaines de l'État 2026-2028 vise à répondre à ces enjeux régionaux en structurant une action collective et partenariale au service de l'attractivité de l'emploi public, de la professionnalisation des acteurs RH et de l'amélioration des conditions d'exercice des agents publics.

En région Centre-Val de Loire, cette déclinaison est pilotée par la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), chargée d'en assurer l'animation, la coordination et la mise en œuvre.

A Orléans,
le 01 juillet 2026

Le préfet de la région Centre-Val de Loire,
préfet du Loiret



Hugues MOUTOUH

La feuille de route RH de l'État de la région Centre-Val de Loire

La stratégie territoriale RH de l'État, pilotée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), DRH de l'État, et récemment actualisée pour la période 2026-2028, vise à incarner de manière plus soutenue les politiques RH de l'État dans les territoires, à accompagner concrètement la transformation des organisations et des pratiques au service des employeurs et des agents publics, et à encourager les collaborations avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, en particulier les versants territorial et hospitalier de la fonction publique, pour promouvoir les métiers du service public, favoriser la diversité des profils recrutés et proposer aux agents des parcours diversifiés.

Les préfets, en tant que garants de la cohérence de l'action de l'État à l'échelle de leur territoire, incarnent l'État employeur et assurent la coordination des employeurs publics. La stratégie nationale est ainsi déclinée, dans chaque région, au moyen d'une feuille de route triennale de stratégie RH, permettant de tenir compte des spécificités et des besoins de chaque territoire.

La feuille de route RH de l'État en région Centre-Val de Loire pour la période 2026-2028 a ainsi été élaborée en coordination avec le Comité régional des responsables des ressources humaines (C3RH) des employeurs publics et validée dans ce cadre. Ce document fixe les orientations et les priorités régionales de la politique RH de l'État.

La présente feuille de route s'appuie également sur :

- Le projet stratégique, « [DGAFP 2030, partenaire des services publics](#) ».
- Le bilan de la feuille de route 2022-2024 de la PFRH et ses recommandations.
- La mise en œuvre du contrat de service entre les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD), les directions régionales et le pôle des Moyens, Mutualisation et Modernisation (3M) du secrétariat général pour les affaires régionales.

Articulée aux orientations nationales et inscrite dans une démarche interministérielle et inter-versants, la feuille de route régionale 2026-2028 poursuit cinq ambitions majeures :

- Structurer la gouvernance régionale de la politique RH de l'État.
- Professionnaliser l'organisation et le pilotage internes de la PFRH.
- Renforcer l'attractivité de l'emploi public.
- Professionnaliser les acteurs RH de l'État.
- Améliorer les conditions d'exercice et l'environnement professionnel des agents publics.

Ces ambitions se déclinent en cinq axes stratégiques déclinés en dix-huit objectifs opérationnels, assortis d'actions concrètes et évaluables.

Axe 1 : Pilotage, gouvernance et stratégie RH

Axe 2 : Attractivité des talents et fidélisation des agents

Axe 3 : Formation et développement de compétences

Axe 4 : Appui aux secrétariats généraux communs départementaux et à l'administration territoriale de l'État

Axe 5 : Environnement professionnel et inclusion

La Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) - Centre-Val de Loire

Conformément à l'article 10 du décret n° 2016-1804 du 22 déc. 2016, la PFRH contribue à la mise en œuvre territoriale des politiques nationales RH.

Elle propose une offre de services intégrée répondant aux enjeux territoriaux de gestion des ressources humaines.

Placée sous l'autorité du préfet de région et rattachée au pôle des Moyens, Mutualisation et Modernisation (3M) du Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR), la PFRH Centre-Val de Loire réunit une équipe pluridisciplinaire de huit agents.

Elle intervient en appui et en conseil sur les questions relatives à l'emploi public, aux mobilités, aux questions juridiques RH, à la formation, à l'organisation du travail, à l'environnement professionnel ainsi qu'à l'action sociale interministérielle.

Axe 1 : Pilotage, gouvernance et stratégie RH

Objectif 1 : Structurer et professionnaliser l'organisation interne de la PFRH afin de renforcer son pilotage, la cohérence de ses actions et l'efficacité collective de l'équipe

La PFRH engage une démarche de transformation interne pour renforcer son pilotage stratégique et opérationnel et améliorer la coordination de ses activités au sein du pôle Mutualisation, Modernisation et Moyens. La clarification des rôles et responsabilités au sein de l'équipe de la PFRH contribuera à une organisation plus lisible, équitable et efficiente.

Le développement d'une culture du travail collectif et transversal favorisera la cohésion, la mutualisation des pratiques et la qualité du service rendu.

Cette dynamique s'appuiera sur une nouvelle organisation, un plan de professionnalisation interne et une stratégie de communication visant à valoriser l'action de la PFRH et à fluidifier l'information.

Principales actions à mettre en œuvre

- Définir la nouvelle organisation (organigramme cible, missions associées, liens hiérarchiques et fonctionnels).
- Mettre en place une charte de fonctionnement du service (optimiser la GRH de l'équipe).
- Structurer un pilotage collaboratif en mode projet.
- Assurer la professionnalisation continue des agents.
- Informer sur les actions de la PFRH (communication interne, externe et remontées DGAFP).

Objectif 2 : Mettre en place une gouvernance régionale des ressources humaines lisible, partagée et articulée aux besoins locaux

La gouvernance RH territoriale doit assurer une cohérence entre les orientations nationales, les dynamiques interministérielles et les besoins locaux. Pour ce faire, la PFRH mettra en place le Comité régional des responsables RH (C3RH) des employeurs publics, instance d'échanges et de coordination destinée à renforcer la convergence des politiques RH en région.

La PFRH pilotera également la mise en place d'une observation régionale partagée de l'emploi public, fondée sur les données de la DGAFP et des observatoires régionaux (Insee, Gip Alfa, ORFE, CNFPT, France Travail...). Cette démarche vise à produire des indicateurs territorialisés et homogènes sur les effectifs, métiers et mobilités, afin d'éclairer les politiques d'attractivité, de formation et de gestion prévisionnelle.

Principales actions à mettre en œuvre

- Installer le comité régional des responsables RH (C3RH) des employeurs publics.
- Structurer une observation régionale partagée de l'emploi public à partir d'indicateurs et de cartographies.

Axe 2 : Attractivité des talents et fidélisation des agents

Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique en structurant des partenariats territoriaux

La désaffection croissante pour les métiers de la fonction publique, notamment chez les jeunes, constitue un enjeu majeur : en vingt-cinq ans, le nombre de candidats aux concours de l'État a été divisé par trois. Pourtant, la fonction publique offre des parcours riches de sens et d'engagement, accessibles à tous les niveaux de diplôme.

Dans ce contexte, la PFRH Centre-Val de Loire intensifie son action pour rendre les métiers publics plus visibles et attractifs. Elle déploie une stratégie fondée sur la promotion de la marque employeur et la poursuite de la généralisation des comités locaux pour l'emploi public (CLEP), la participation à des salons et forums de l'emploi, et la création de liens avec les établissements d'enseignement supérieur.

Elle accompagne également les parcours d'accès à la fonction publique par la valorisation des bourses Talents et la mise en place de stages de découverte, afin de diversifier les viviers de recrutement et soutenir l'attractivité du service public dans la région.

Principales actions à mettre en œuvre

- Sensibiliser et promouvoir les métiers de la fonction publique, en particulier les métiers en tension via des interventions auprès des étudiants et des actions spécifiques avec les partenaires (Education nationale pour les métiers de l'enseignement).
- Organiser ou coordonner la participation de la PFRH à des forums / salons de l'emploi.
- Impulser et accompagner le déploiement des CLEP à partir de la méthodologie proposée par la DGAFP avec l'objectif de couvrir l'intégralité des départements du territoire.
- Promouvoir le site « Choisir le service public » et assurer l'animation éditoriale de la brique « Territoires » du site.
- Développer les partenariats avec les établissements de l'enseignement supérieur.
- Piloter des actions de découverte de la fonction publique pour les stagiaires scolaires.
- Promouvoir les bourses « Talents du service public » et l'apprentissage public.

Objectif 4 : Structurer et dynamiser l'accompagnement à la mobilité interministérielle et inter-versants des agents publics

L'accompagnement des parcours constitue un levier essentiel pour fidéliser les talents, sécuriser les transitions professionnelles et soutenir l'engagement des agents.

La PFRH Centre-Val de Loire renforce son action en matière de mobilité et de parcours professionnels, notamment à travers la redynamisation du réseau des conseillers mobilité-carrière (CMC), le développement de dispositifs d'accompagnement (entre autres, les périodes

d'immersion professionnelle et les bilans de parcours professionnels), et l'organisation d'événements régionaux sur les mobilités professionnelles, géographiques et fonctionnelles.

Cette dynamique vise à mieux valoriser les parcours, encourager les mobilités choisies et optimiser les compétences disponibles au sein des services.

Principales actions à mettre en œuvre

- Redynamiser le réseau régional des CMC avec l'organisation de journées annuelles thématiques.
- Déployer des actions ciblées d'accompagnement des parcours professionnels (notamment des webinaires sur les périodes d'immersion professionnelle et les bilans parcours professionnel en collectif).
- Organiser des actions de communication et de valorisation des mobilités au sein de la fonction publique (salons de l'emploi, conférences, webinaires...).

Objectif 5 : Améliorer l'expérience agent et sécuriser les transitions professionnelles

Dans le prolongement des actions en faveur de l'attractivité, la PFRH Centre-Val de Loire agit pour renforcer l'expérience des agents publics et accompagner les transitions professionnelles.

Elle mobilise des outils d'animation (espace collaboratif, mallette CMC) qui contribuent à l'information sur les dispositifs de transitions et consolide les partenariats RH territoriaux.

Elle contribue à la mise en œuvre du plan interministériel « 50 ans et plus », favorise l'appropriation des plateformes nationales (Choisir le service public, Mentor...) et développe, de nouveaux outils numériques pour améliorer l'accès à l'information et aux offres d'emploi public.

La PFRH pérennise enfin sa collaboration avec le Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CVRH) de Tours, partenaire stratégique pour l'appui et la professionnalisation des acteurs RH.

Principales actions à mettre en œuvre

- Contribuer à la mise en œuvre du plan d'action interministériel en faveur des agents de 50 ans et plus.
- Renouveler et enrichir le partenariat avec le CVRH de Tours.

Objectif 6 : Améliorer l'impact de l'action sociale interministérielle

L'attractivité de la fonction publique repose en partie sur la capacité des employeurs à accompagner les agents dans leurs besoins essentiels de vie sur le territoire. À cet égard, l'action sociale interministérielle, en complément de l'action sociale ministérielle, contribue concrètement à cet objectif, notamment par le développement de solutions de garde d'enfants et l'amélioration de la restauration collective.

Les PFRH, relais territoriaux de la DGAFP, assurent le pilotage et la déclinaison régionale de ces orientations en lien avec la section régionale interministérielle de l'action sociale (SRIAS).

Elles en garantissent la coordination interministérielle, la gestion budgétaire des actions locales, ainsi qu'un appui en conseil, expertise et prospective.

Principales actions à mettre en œuvre

- Contribuer aux projets de la DGAFP : aide au recensement de l'existant et des besoins (cartographie par domaine : berceaux, logements, RIA...).
- Élaborer un plan de communication régional sur les offres de l'action sociale interministérielle en s'appuyant sur les outils nationaux (portail de la fonction publique, simulateurs, plateforme logement, guide du nouvel arrivant, cartographie des restaurations inter-administratives - RIA).
- Créer une offre de crèches innovante en lien avec la DGAFP.

Objectif 7 : Simplifier et sécuriser les procédures de pilotage, de gouvernance et les opérations budgétaires de l'action sociale interministérielle

Le bon fonctionnement de l'action sociale interministérielle repose sur une gouvernance claire, des responsabilités partagées et une gestion budgétaire rigoureuse.

La PFRH Centre-Val de Loire veillera à la mise en relation des différents acteurs et au respect de leurs responsabilités respectives (SGAR, direction de la PFRH, conseillère en charge de l'action sociale interministérielle, correspondante administrative, présidence et instance SRIAS) afin de fluidifier les circuits de validation et de décision.

Elle garantit la mise en œuvre des modalités de gouvernance définies par la DGAFP afin de sécuriser les procédures, de formaliser les arbitrages et de renforcer la lisibilité de l'action collective.

Sur le plan budgétaire, la PFRH assure, pour le compte du préfet de région, le pilotage budgétaire des crédits notifiés et délégués par la DGAFP, ainsi que le suivi de leur exécution.

Enfin, elle assurera le renouvellement de l'instance SRIAS à l'issue des élections professionnelles de 2026.

Principales actions à mettre en œuvre

- Assurer et clarifier la répartition des responsabilités et des circuits de coordination.
- Optimiser la gestion budgétaire et assurer les dialogues de gestion avec la DGAFP.
- Renouveler l'instance SRIAS après les élections professionnelles (fin 2026).

Objectif 8 : Accompagner les projets de restauration inter administrative (RIA)

Les structures de restauration inter administrative (RIA) jouent un rôle essentiel dans la politique de soutien aux agents publics.

La PFRH accompagnera les projets de création de nouveaux RIA, en lien avec les SGCD, les préfets et les partenaires locaux, depuis la faisabilité jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle.

Elle développera également des outils de suivi budgétaire partagés et mettra à disposition des services une fiche de process harmonisée pour les demandes de subvention au BOP 148.

Principales actions à mettre en œuvre

- Suivre les travaux des RIA existants et les projets de création de nouveaux RIA.
- Concevoir des outils de suivi budgétaire partagés.
- Rédiger une fiche de procédure pour les demandes de subvention au BOP 148.

Objectif 9 : Contribuer à l'identification des leviers favorisant l'accès au logement

Dans les territoires où le marché immobilier est particulièrement tendu, l'accès au logement constitue un enjeu majeur d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des agents publics.

Dans le cadre de la déclinaison territoriale de la feuille de route nationale sur le logement des agents publics, sous l'autorité du préfet, la PFRH contribue à l'identification des territoires prioritaires, des métiers en tension et des leviers mobilisables, en favorisant les mutualisations interministérielles et inter-versants. Elle s'appuie notamment sur l'animation du comité régional des responsables RH (C3RH) et des CLEP pour structurer une approche partagée.

La PFRH participe également à la coordination des acteurs locaux et à la diffusion de l'information auprès des agents, avec une attention particulière portée aux publics prioritaires (jeunes, agents victimes de violences, agents en situation de parent isolé...).

Principales actions à mettre en œuvre

- Contribuer à l'identification des territoires en tension sur le logement pérenne.
- Reconduire ou renégocier des conventions de logements temporaires.

Axe 3 : Formation et développement de compétences

Objectif 10 : Mettre en place la stratégie pluriannuelle régionale de la formation interministérielle

La PFRH Centre-Val de Loire doit élaborer la stratégie régionale pluriannuelle de formation interministérielle, qui devra être validée par le préfet de région, afin de décliner les priorités régionales en cohérence avec les orientations nationales inscrites dans le [schéma directeur 2024-2027](#) de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie.

En amont du recensement des besoins par les correspondants formation, ces orientations sont définies en concertation avec les responsables régionaux de formation et les responsables des ressources humaines des services déconcentrés de l'État. Cette démarche partagée permet de structurer les axes pluriannuels du Document d'orientation à moyen terme (DOMT), de fixer un cadre de référence pour l'élaboration annuelle du plan régional interministériel de formation (PRIF), et de contribuer à l'analyse du bilan des actions de formation.

Enfin, l'offre de formation inscrite au PRIF intègre également les besoins spécifiques liés à la montée en compétences des réseaux et référents animés par la PFRH, notamment les conseillers mobilité carrière, les correspondants formation, les référents handicap et environnement professionnel, ainsi que les gestionnaires RH.

Principales actions à mettre en œuvre

- Élaborer le DOMT, définissant des orientations pluriannuelles régionales en matière de formation et les moyens associés, et engageant l'ensemble des acteurs territoriaux RH et de la formation.
- Engager et fédérer les responsables régionaux de la fonction publique d'État, en priorité les services déconcentrés de l'administration territoriale de l'État, ainsi que les services de formation régionaux de la DRFIP, de la Justice et de l'École académique de la formation continue du rectorat, afin de renforcer l'offre de formation mutualisée et d'accroître la participation des structures aux formations transverses.
- Établir, dans le cadre du PRIF, le plan annuel de formation des réseaux animés par la PFRH.

Objectif 11 : Développer une approche analytique de la formation afin d'optimiser les offres et de renforcer l'efficiencia du plan régional interministériel de formation

Afin de renforcer le pilotage des actions de formation et d'en améliorer l'impact, la PFRH mettra en place une approche plus analytique du pilotage de la formation. Elle développera, en lien avec les services RH, des outils d'évaluation portant à la fois sur la satisfaction des agents et sur le transfert des acquis dans les pratiques professionnelles.

La PFRH veillera également à mieux articuler son offre de formation avec la bibliothèque de formations disponible sur la plateforme Mentor, afin d'éviter les doublons et d'inscrire son action dans une logique de complémentarité.

Ces travaux permettront d'éclairer les décisions stratégiques, d'ajuster les contenus et les modalités pédagogiques, et de renforcer l'efficacité budgétaire du plan régional interministériel de formation (PRIF).

Principales actions à mettre en œuvre

- Revoir le protocole d'évaluation des formations.
- Renforcer l'efficacité budgétaire du programme de formation, notamment par une meilleure intégration de l'offre de formation disponible sur la plateforme « Mentor ».
- Déployer une offre territorialisée ciblée sur des thématiques prioritaires.
- Établir, au dernier trimestre de l'année n, un plan prévisionnel des dépenses de formation pour l'année n+1.

Objectif 12 : Renforcer l'efficacité des formations en professionnalisant les formateurs internes occasionnels (FIO)

Le développement des compétences repose sur une ingénierie pédagogique de qualité, portée par des acteurs de proximité.

La PFRH Centre-Val de Loire s'engage à professionnaliser les formateurs internes occasionnels (FIO) en leur proposant un parcours structuré de montée en compétences, articulé autour de la pédagogie, du positionnement professionnel et du partage de pratiques.

Principales actions à mettre en œuvre

- Accompagner la montée en compétences des FIO.
- Augmenter le recours aux FIO dans l'ingénierie et l'animation des actions de formation.
- Élargir le vivier d'expertises mobilisables, en particulier sur les domaines émergents tels que l'intelligence artificielle, le management multigénérationnel et la culture de la donnée au service de l'aide à la décision...

Objectif 13 : Structurer et animer le réseau des acteurs de la formation afin de renforcer la coordination régionale en lien avec les orientations de la DGAFP

Une offre de formation cohérente et pertinente suppose un dialogue constant entre les acteurs RH. La PFRH Centre-Val de Loire entend consolider ce dialogue en animant le réseau régional des correspondants formation, espace de mutualisation et de coordination opérationnelle.

Principales actions à mettre en œuvre

- Animer le réseau régional des correspondants formation.
- Contribuer activement au réseau national des conseillers formation des PFRH piloté par la DGAFP.

Axe 4 : Appui aux SGCD et à l'administration territoriale de l'État

Objectif 14 : Renforcer l'accompagnement global des SGCD en structurant une offre de services RH de proximité, en professionnalisant les acteurs et en consolidant les dynamiques de réseau

Dans un contexte de transformation des services déconcentrés, la PFRH Centre-Val de Loire affirme sa fonction d'appui stratégique auprès des secrétariats généraux communs départementaux (SGCD).

Elle assure un soutien opérationnel aux services, à travers des prestations de conseil RH, un accompagnement sur les systèmes d'information RH (SIRH) et la mise en place d'actions de professionnalisation ciblées, notamment pour les nouveaux gestionnaires.

La PFRH contribue aux rencontres locales des directeurs de SGCD, assure une veille partagée sur les enjeux RH et diffuse les bonnes pratiques territoriales. Elle soutient également la mise en œuvre du volet RH du contrat de service, en identifiant les besoins locaux et en participant aux comités régionaux de suivi (CRS) pour garantir une offre homogène et adaptée aux réalités départementales.

Enfin, la PFRH développera une offre de formation spécifique à destination des cadres de l'administration territoriale de l'État, adaptée à leurs responsabilités stratégiques et aux réalités managériales territoriales.

Principales actions à mettre en œuvre

- Déployer le volet RH du contrat de service et adapter l'appui aux besoins territoriaux.
- Suivre et accompagner le déploiement des mesures de déconcentration, convergence et simplification RH.
- Accompagner la professionnalisation des services RH.

Objectif 15 : Animer et structurer les réseaux RH de l'administration territoriale de l'État pour renforcer la cohérence, la professionnalisation et la circulation de l'information entre les acteurs

La professionnalisation des ressources humaines dans les services déconcentrés repose sur la vitalité et la structuration des réseaux RH.

La PFRH Centre-Val de Loire s'engage à animer et coordonner les espaces d'échange entre les responsables RH et entre les gestionnaires RH afin de favoriser la diffusion des orientations nationales, la remontée des besoins du terrain et la cohérence de l'action interministérielle.

Elle participera activement au réseau régional des responsables RH et animera le réseau des gestionnaires RH de l'ATE, en facilitant le partage d'expériences, la résolution de problématiques communes et la diffusion d'informations pratiques.

Des espaces de coopération thématiques seront développés pour renforcer les synergies autour de sujets partagés (mobilité, carrière, procédures...).

La PFRH poursuivra enfin le développement d'outils numériques collaboratifs destinés à soutenir ces échanges et à diffuser les bonnes pratiques.

Principales actions à mettre en œuvre

- Collaborer activement avec le réseau régional des responsables RH.
- Animer le réseau des gestionnaires RH de l'ATE.
- Créer des espaces de coopération thématiques entre pairs RH.

Axe 5 : Environnement professionnel et inclusion

Objectif 16 : Promouvoir la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) et accompagner les organisations et les transformations des services

La qualité de vie et les conditions de travail constituent un levier stratégique de performance, d'engagement et de fidélisation des agents.

La PFRH Centre-Val de Loire poursuit le développement d'une culture partagée de la QVCT au sein de l'administration territoriale de l'État, en mobilisant les managers, les services RH et les instances compétentes.

Elle coordonne des actions régionales de sensibilisation, notamment à l'occasion d'événements nationaux tels que la Semaine de la QVCT, la Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail ou la Semaine du développement durable, et valorise les initiatives locales. La PFRH contribue également au déploiement de démarches visant l'amélioration des conditions de travail, en favorisant la diffusion d'outils tels que les espaces de discussion sur le travail et l'identification de pratiques innovantes.

Par ailleurs, la PFRH accompagne les services, à leur demande, à travers des missions de conseil et d'appui aux projets de transformation. Cet accompagnement intègre des expertises relatives aux transitions collectives et à la gestion des mobilités internes, avec une attention particulière portée aux agents de plus de 50 ans.

Enfin, la PFRH soutient les services dans leur réponse aux appels à projets dédiés, en apportant un appui au montage des candidatures et à la valorisation des projets retenus.

Principales actions à mettre en œuvre

- Renforcer la diffusion d'une culture QVCT dans les services de l'ATE en coordonnant des actions régionales et nationales et en promouvant des pratiques innovantes et des outils ou des dispositifs tels que les espaces de discussion sur le travail.
- Accompagner les démarches de réorganisation ou de transformation des services.
- Mettre en œuvre un plan spécifique d'accompagnement des agents de 50 ans et plus.

Objectif 17 : Favoriser l'égalité professionnelle et l'inclusion dans la fonction publique

L'égalité professionnelle, la lutte contre les discriminations et l'inclusion des publics spécifiques sont des priorités fortes de la politique RH de l'État.

La PFRH Centre-Val de Loire structure un accompagnement territorial dédié pour renforcer la prise en compte de ces enjeux au sein des services déconcentrés.

Elle développera un partenariat actif avec la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), notamment autour de modules de sensibilisation à l'égalité femmes-

hommes, aux stéréotypes de genre ou aux écarts de carrière, en lien avec les leviers managériaux.

Elle contribuera également à la formation et à la sensibilisation sur le handicap, en développant des modules spécifiques et des actions d'information sur la compensation.

Cet accompagnement vise à outiller les services pour intégrer durablement les enjeux d'inclusion dans leurs pratiques RH et managériales.

Principales actions à mettre en œuvre

- Mettre en place un partenariat avec la DRDFE et organiser des formations sur l'égalité professionnelle.
- Accompagner les services RH en matière de conseil et dans le cadre des appels à projets : appui au montage et valorisation des lauréats.
- Déployer des modules de formation sur le handicap en milieu professionnel.
- Organiser des actions de présentation de l'accompagnement à la compensation du handicap.

Objectif 18 : Structurer un accompagnement des référents handicap et des instances régionales

La mise en œuvre des politiques d'inclusion repose sur l'engagement des référents handicap et des acteurs territoriaux. La PFRH Centre-Val de Loire s'attache à sécuriser, professionnaliser et outiller leur action à travers un accompagnement continu, combinant animation de réseau, partage d'expériences et appui méthodologique.

Elle produira des fiches pratiques et outils partagés pour faciliter les démarches quotidiennes et renforcer la cohérence des pratiques.

Parallèlement, la PFRH pilotera le renouvellement de l'instance locale du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) à l'issue des élections professionnelles de 2026, dans une logique de continuité, de gouvernance renforcée et d'ancrage territorial de la politique d'inclusion.

Principales actions à mettre en œuvre

- Organiser des rencontres régionales avec les référents handicap et produire des outils de procédures pratiques.
- Renouveler l'instance locale du FIPHFP à l'issue des élections professionnelles, en cohérence avec les enjeux de la politique d'inclusion.

Indicateurs de suivi

Axes	Objectifs	Indicateurs	2026	2027	2028
Axe 1 : Pilotage gouvernance et stratégie RH	Objectif 1 : Structurer et professionnaliser l'organisation interne de la PFRH	Nouvel organigramme	Cible		
	Objectif 1 : Structurer et professionnaliser l'organisation interne de la PFRH	Révision des fiches de postes	Cible		
	Objectif 1 : Structurer et professionnaliser l'organisation interne de la PFRH	Charte de fonctionnement de la PFRH		Cible	
	Objectif 1 : Structurer et professionnaliser l'organisation interne de la PFRH	Nombre de projets transversaux pilotés	2	4	5
	Objectif 1 : Structurer et professionnaliser l'organisation interne de la PFRH	Nombre d'actions de communication institutionnelle PFRH	5	7	10
	Objectif 2 : Mettre en place une gouvernance RH régionale	Nombre de réunions du C3RH	2	2	2
	Objectif 2 : Mettre en place une gouvernance RH régionale	Nombre de publications ou analyses sur l'emploi public régional	1	2	2
Axe 2 : Attractivité des talents et fidélisation des agents	Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique	Nouveaux partenariats avec l'enseignement supérieur	1		
	Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique	Nombre d'actions de promotion des métiers publics	4	6	6
	Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique	Nombre d'événements emploi public	3	4	5
	Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique	Nombre de CLEP installés ou animés	3	6	6
	Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique	Nombre de pages territoires animées par la PFRH sur le site « Choisir le service public »	6	10	10
	Objectif 3 : Développer l'attractivité de la fonction publique	Création de capsules d'information et/ou modules de formation sur l'accès/métiers à la fonction publique	1	2	2

Axe	Objectif	Indicateur	2026	2027	2028
Axe 2 : Attractivité des talents et fidélisation des agents	Objectif 4 : Structurer et dynamiser l'accompagnement des mobilités interministérielles et inter-versants	Nombre de webinaires du réseau des CMC	3	4	4
	Objectif 4 : Structurer et dynamiser l'accompagnement des mobilités interministérielles et inter-versants	Nombre de journée d'animation du réseau des CMC	1	1	1
	Objectif 4 : Structurer et dynamiser l'accompagnement des mobilités interministérielles et inter-versants	Nombre d'actions de promotion des dispositifs d'accompagnement à la mobilité	5	5	5
	Objectif 5 : Améliorer l'expérience agent	Actions en lien avec le CVRH	3	6	6
	Objectif 5 : Améliorer l'expérience agent	Nombre d'actions de promotion et de formation visant l'accompagnement des agents 50 ans et plus	2	4	4
	Objectif 6 : Action sociale interministérielle	Nombre de communications action sociale / SRIAS	4	6	6
	Objectif 6 : Action sociale interministérielle	Convention crèches innovantes	Cible		
	Objectif 7 : Simplifier et sécuriser la gestion action sociale	Renouvellement des élections de l'instance SRIAS à l'issue des élections professionnelles	Cible		
	Objectif 8 : Projets RIA	Nombre de projets RIA accompagnés	2	2	2
	Objectif 9 : Logement des agents	Nombre de contributions ou diagnostics logement	1	2	2
	Objectif 9 : Logement des agents	Nombre de conventions logement temporaires	9	11	11
Axe 3 : Formation et développement des compétences	Objectif 10 : Stratégie régionale de formation	Réalisation du DOMT	Cible		
	Objectif 10 : Stratégie régionale de formation	Nombre de formations inscrites au PRIF	70	100	115
	Objectif 10 : Stratégie régionale de formation	Nombre de formations en offres transverses [offre commune transverse – OCT]	35	40	50
	Objectif 10 : Stratégie régionale de formation	Nombre de stagiaires formés	700	1000	1200

Axe	Objectif	Indicateur	2026	2027	2028
Axe 3 : Formation et développement des compétences	Objectif 10 : Stratégie régionale de formation	Nombre de formations au management	15	20	20
	Objectif 10 : Stratégie régionale de formation	Nombre de formations à la transformation numérique	5	10	10
	Objectif 11 : Approche analytique de la formation	Nouveau protocole d'évaluation des formations	Expérimental	Cible	
	Objectif 11 : Approche analytique de la formation	Nombre de formations à distance	30	35	40
	Objectif 11 : Approche analytique de la formation	Nombre de formations délocalisées d'initiative locale	3	6	12
	Objectif 11 : Approche analytique formation	Production de tableau de bord formation	-	Cible	1
	Objectif 12 : Professionnalisation FIO	Nombre de formations réalisées par les FIO	36	37	38
	Objectif 12 : Professionnalisation FIO	Nombre de formateurs internes occasionnels formés	15	20	20
	Objectif 13 : Animation réseau formation	Nombre de visioconférences pour l'animation des correspondants formation	3	4	5
	Objectif 13 : Animation réseau formation	Nombre de journées d'animation du réseau des correspondants formation	2	2	2
Axe 4 : Appui aux SGCD et à l'ATE	Objectif 14 : Accompagnement SGCD	Nombre d'actions d'accompagnement des SGCD	3	5	5
	Objectif 14 : Accompagnement SGCD	Nombre de conseils et informations RH	20	20	20
	Objectif 14 : Accompagnement SGCD	Volet départemental RH du contrat de service	-	6	6
	Objectif 15 : Animation réseaux RH	Nombre de webinaires pour les gestionnaires RH	6	8	8
	Objectif 15 : Animation réseaux RH	Nombre de journées d'animation du réseau RH	1	1	1

Axe	Objectif	Indicateur	2026	2027	2028
Axe 5 : Environnement professionnel et inclusion	Objectif 16 : QVCT	Nombre d'actions en faveur de la QVCT	4	5	5
	Objectif 16 : QVCT	Nombre de services accompagnés sur l'organisation du travail	4	6	6
	Objectif 17 : Égalité professionnelle	Nombre d'actions sur l'égalité et l'inclusion	3	4	5
	Objectif 18 : Handicap	Nombre d'actions du réseau des référents handicap	3	4	5
	Objectif 18 : Handicap	Nombre de rencontres régionales handicap/prévention	1	1	1