



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2017

L'action des PFRH

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

OUTILS DE LA GRH

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) sont au nombre de 15, dont 13 en métropole et 2 outre-mer. Placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR) – pôle de la coordination interministérielle, de la déconcentration, de la modernisation et des mutualisations – elles sont composées de 5 à 9 agents.

Elles assurent un rôle d'appui auprès des services de l'Etat en région, sur la base d'une offre de services, pour répondre aux besoins locaux en matière de problématiques RH. Elles constituent en outre un relais de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), DRH de l'Etat, dans la territorialisation des politiques de RH.

Outre leurs missions traditionnelles – notamment en matière de gestion prévisionnelle des RH de l'Etat en région, d'organisation d'un marché de l'emploi public local, d'accompagnement de la mobilité, de mutualisation de l'offre de formation transverse, de professionnalisation des acteurs RH, d'action sociale interministérielle et d'environnement professionnel – elles s'investissent de plus en plus dans de nouveaux champs d'intervention, tels que la conduite du changement et l'évolution des organisations de travail.

La réforme des services régionaux de l'Etat a permis aux PFRH, dans les régions fusionnées comme non fusionnées, de se positionner fortement sur les sujets d'accompagnement en matière de ressources humaines et d'être au cœur de l'accélération des chantiers RH au plan local.

Gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

- Réaliser et adapter le plan régional interministériel de GPRH, analyse de la structure des effectifs, des emplois et des compétences des services de l'administration territoriale de l'Etat et de ses évolutions prévisibles. Cette analyse permet d'éclairer le dialogue de gestion et la définition du plan régional interministériel de formation.
- Réaliser une cartographie des aires de mobilités, interministérielles et entre versants de la fonction publique, sur le bassin d'emploi.
- Conseiller les services impliqués dans la démarche et la mise en œuvre du plan de GPRH, notamment par l'identification et la proposition de leviers de mobilisation interministérielle des compétences critiques.
- Mener des actions de professionnalisation des acteurs de la démarche de GPRH.
- Réaliser des études d'impact RH dans le cadre des projets interministériels et ministériels de réorganisation des services.
- Appuyer le préfet, responsable de budgets opérationnels de programme, dans la gestion des plafonds et des schémas d'emplois annuels, notamment en termes de définition des effectifs cibles par structure et de propositions de redéploiement des postes vacants.



Parmi les éléments d'aide à la décision qu'elle produit, la PFRH de Normandie réalise notamment des études d'impact des départs à la retraite identifiant les compétences à risques et présentant une prévision des redéploiements de compétences.

Développement et accompagnement de la mobilité

- Animer et professionnaliser le réseau des conseillers en évolution professionnelle locaux et régionaux (partage d'informations, mutualisation, organisation de formations).
- Proposer des expérimentations visant à lever des freins à la mobilité et suivre leur mise en place.
- Appuyer les services, à leur demande, en matière de recrutement (mise en place de viviers de candidats et de membres de jurys, appui à des plans de recrutement spécifiques, etc.).
- Organiser des forums de la mobilité interministérielle et entre versants de la fonction publique, associant notamment les établissements publics, valoriser les parcours, les métiers et les différentes voies d'accès à la fonction publique, assurer la promotion des dispositions statutaires facilitant la mobilité.
- Etre le relais de la DGAFP pour la mise en œuvre et le suivi des politiques interministérielles de mobilité et des dispositifs d'accompagnement des agents.

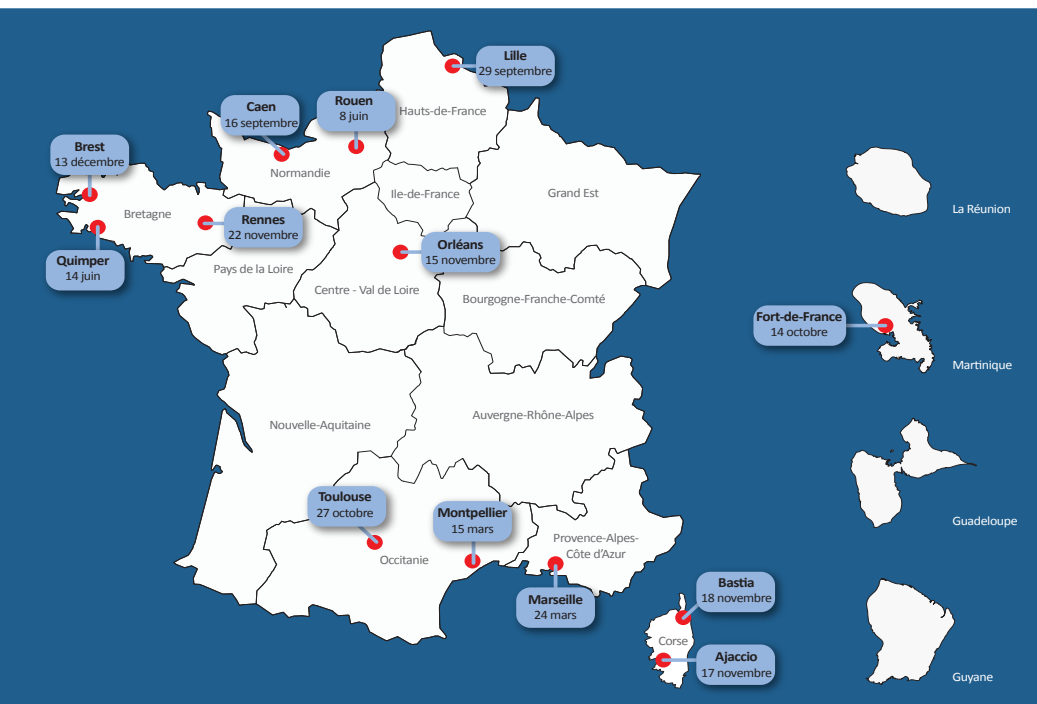


La PFRH des Pays-de-la-Loire a initié un dispositif de mises à disposition croisées entre services de l'Etat du bassin nantais. Ce dispositif a pour objectif de favoriser la diversification des parcours professionnels et le développement des compétences des agents en facilitant les expériences professionnelles hors de leur administration d'origine.



La PFRH d'Occitanie organise des conférences de découverte des services de l'Etat. Elles permettent notamment aux agents ayant un projet de mobilité, ou préparant un concours, de connaître les grandes missions du service visité, les modalités de recrutement, les caractéristiques des postes et des agents qui le composent.

Forums de la mobilité interministérielle et inter-fonctions publiques organisés par les PFRH en 2016



Autres événements et coordonnées des PFRH sur le portail de la fonction publique :
www.fonction-publique.gouv.fr/plates-formes-regionales-dappui-interministeriel-a-la-grh

Les PFRH entretiennent toutes des relations plus ou moins formelles avec les employeurs des autres versants de la fonction publique. C'est le cas notamment pour développer un marché de l'emploi public local, soutenir l'emploi des personnes handicapées, développer une offre de formation mutualisée, ou partager les bonnes pratiques en matière de GRH. Des conventions de partenariat ont par exemple été signées en Corse, Hauts-de-France, PACA, Martinique, Guadeloupe, Guyane et à La Réunion, avec le CNFPT¹, l'ANFH² et les IRA³, ainsi qu'avec certains centres de gestion de la fonction publique territoriale, ou encore la FHF⁴. Elles concernent en particulier l'ouverture réciproque de formations, voire la co-construction, permettant l'enrichissement des offres et le mixage des publics.

1- Centre national de la fonction publique territoriale

2- Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

3- Instituts régionaux d'administration

4- Fédération hospitalière de France

Formation interministérielle transverse et apprentissage

- Animer le réseau régional des responsables de formation, développer des partenariats (écoles de service public, IRA, CNFPT, etc.).
- Elaborer un plan régional interministériel de formation (PRIF), comportant un volet relatif aux priorités nationales et un relatif aux initiatives locales, ainsi que les formations mutualisées au sein du réseau. Réaliser un bilan et évaluer la mise en œuvre des mutualisations.
- Conseiller les services pour l'élaboration de leur plan de formation.
- Recueillir et analyser les besoins et les traduire en actions de formation en partenariat avec le réseau. Assurer le montage des formations, piloter leur mise en œuvre.
- Assurer l'interface de gestion avec les utilisateurs de l'outil SAFIRE (système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale).
- Assurer la coordination du dispositif de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'Etat en région.



Les « Matinales du management » organisées par la PFRH du Grand Est à l'attention des cadres ont lieu chaque trimestre à Strasbourg, Metz et Châlons-en-Champagne, sur des sujets de préoccupation des managers (management à distance, gestion de l'urgence, conduite du changement, etc.).



La PFRH d'Auvergne-Rhône-Alpes propose des parcours de professionnalisation à la carte qui peuvent être suivis en fonction des besoins et des priorités des agents (achat public, finances/budget, parcours juridique, responsable de formation, conseiller en mobilité-carrière, gestionnaire RH, acteurs RH).

Action sociale et environnement professionnel

● En matière d'action sociale interministérielle :

- ➔ Assurer le pilotage et le suivi des dispositifs régionaux financés par le programme 148 : réservation de places en crèches, logement temporaire, restaurants inter-administratifs (RIA) et démarche de schéma directeur régional de la restauration (optimisation de l'offre selon les besoins des agents).
- ➔ Mobiliser l'action sociale interministérielle pour l'accompagnement des mobilités.
- ➔ Assurer une mission de soutien aux sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS), en apportant expertise et soutien opérationnel dans la définition et le suivi des plans d'action idoines.

● En matière de santé et sécurité au travail :

- ➔ Aider à la mise en œuvre au niveau local des politiques définies à l'échelon interministériel.
- ➔ Développer des projets, notamment dans les domaines de la prévention des risques psychosociaux, de la médecine de prévention, ainsi que les expérimentations suscitées dans le cadre de partenariats avec des organismes spécialisés.
- ➔ Assurer la communication et l'information auprès des services de l'Etat et des autres acteurs.

● Animer localement la politique du handicap.



Le dispositif Mobilitest lancé en Bretagne en 2016 consiste à proposer à des agents en situation de reclassement d'effectuer un stage d'immersion dans une administration d'accueil pour une courte durée, afin de leur redonner confiance et leur permettre la découverte de milieux professionnels différents.

Accompagnement du changement et évolution des organisations de travail

● Accompagner les services dans leurs projets stratégiques

➔ Expertise méthodologique, aide au diagnostic, préconisations, identification des risques.

Domaines d'intervention privilégiés :

- Projets de service ;
- Projets d'organisation et d'accompagnement du changement ;
- Appui aux cadres dans l'accompagnement du changement ;
- Diagnostics RH et études d'impact RH ;
- Démarches de qualité de vie au travail (QVT) ;
- Evaluation des projets d'organisation.

● Proposer des démarches et solutions pour améliorer l'organisation du travail

➔ Propositions concrètes d'amélioration de l'organisation du travail, appui à la mise œuvre.

Types d'actions concernés :

- Nouvelles méthodes de travail ;
- Mise en place du télétravail ;
- Mutualisation de pratiques professionnelles ;
- Optimisation de processus de travail ;
- Impact du numérique sur l'organisation des services ;
- Outils d'organisation du travail.

● Conduire des actions de mobilisation des équipes

➔ Actions destinées à promouvoir la culture du management du travail et de la conduite du changement.

Principales actions :

- Sensibilisation / formation ;
- Séquences de réflexion entre pairs ;
- Veille au profit des services ;
- Animation de réseau.



La PFRH de Bourgogne-Franche-Comté réalise un diagnostic RH sur les déplacements professionnels concernant les 5 directions régionales et le SGAR. L'organisation de ces déplacements constitue en effet un enjeu majeur pour l'accomplissement des missions, dans un contexte de travail en bi-sites et d'expérimentation du travail en site distant. L'état des lieux réalisé permettra de rechercher une harmonisation et une simplification des procédures dans un souci de transparence, de confort et d'équité.